ANALYSE ANNUELLE CONJOINTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Analyse Actiris-VDAB
Explications chiffres

Février 2022

Février 2022

Version originale en néerlandais

Table des matières

Introduction 4

Considérations méthodologiques 6

Marché de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et du Brabant flamand 7

1.1 Demandeurs d'emploi à Bruxelles et dans le Brabant flamand 8

1.2 Taux de chômage à Bruxelles et taux de demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand 12

1.3 Offres d'emploi (OE) à Bruxelles et dans le Brabant flamand 13

1.3.1 Domaine professionnel 14

1.3.2 Fonctions critiques versus fonctions non critiques 16

1.4 Inadéquation sur et entre les deux marchés du travail 19

1.4.1 Inadéquation sur la base du niveau d'études 19

1.4.2 Inadéquation sur la base du domaine professionnel 24

1.4.3 Écart linguistique 29

Mobilité interrégionale 35

2.1 Évolution de l'emploi intérieur et population active occupée à Bruxelles 35

2.2 Évolution des navettes entrante et sortante à Bruxelles 37

2.3 Obstacles et enjeux pour la mobilité professionnelle 43

2.3.1 Problème de qualification 43

2.3.2 Écart linguistique 43

2.3.3 Transport 43

2.3.4 Discrimination au travail 46

2.3.5 Fracture numérique 46

2.3.6 Accueil de la petite enfance 47

Développement des compétences : enseignement et formations 48

3.1 Enseignement néerlandophone à Bruxelles 48

3.2 Reconnaissance des diplômes non belges et compétences acquises ailleurs 52

3.3 Formations au VDAB 54

Conclusion 56

Introduction

Le marché de l'emploi en Flandre est confronté à des tensions alors que le taux de chômage en Région bruxelloise est plus élevé que dans les deux autres régions. Le potentiel du marché de l'emploi bruxellois est élevé, une région caractérisée par une population jeune, alors que les opportunités pour certains profils principalement peu qualifiés en Région bruxelloise sont limitées. Le vieillissement en Flandre fera encore augmenter la demande de remplacement dans un futur proche et offrira des opportunités sur le marché de l'emploi flamand.

La relance économique faisant suite à la crise du coronavirus a été clairement amorcée dans toutes les régions du pays, avec une augmentation marquée du nombre d'offres d'emploi reçues et en suspens. Entre novembre 2020 et octobre 2021 le VDAB a reçu directement 38.884 offres d'emploi pour le Brabant flamand, soit 26,4% plus que l'année dernière. Le nombre d'offres d'emploi en suspens a également atteint des chiffres records. Le nombre d'offres d'emploi en suspens a également atteint des chiffres records. Il restait par ailleurs 8.702 offres d'emploi en suspens dans le Brabant flamand à la fin du mois d'octobre 2021 : l'arrondissement de Hal-Vilvorde compte 5.037 offres d'emploi en suspens et l'arrondissement de Louvain, 3.665[1]. Pour octobre 2021, on observe en revanche un taux de demandeurs d'emploi historiquement bas de 5,0% dans le Brabant flamand[2].

En Région bruxelloise également, le nombre d'offres d'emploi augmente et le chômage diminue. Durant le mois d'octobre 2021, Bruxelles comptait 87.756 demandeurs d'emploi, soit une diminution de -4,0% par rapport au mois d'octobre 2020[3]. Le chômage chez les jeunes est également en forte baisse (-9,7%). Outre le fait qu'il y a moins de personnes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi, un plus grand nombre de demandeurs d'emploi trouvent aussi du travail. En octobre, Actiris a reçu directement 7.744[4] offres d'emploi, soit une augmentation de 136,7%[5]. Il s'agit d'une preuve manifeste de la reprise sur le marché de l'emploi, qui s'explique aussi par une amélioration de la capture des offres d'emploi par Actiris, en particulier celles de type intérimaire.

Objectif de cette analyse

Le cadre direct de cette analyse du marché de l'emploi est l'accord de coopération du 24 juin 2021 entre la Communauté flamande, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale. Cet accord vise une meilleure harmonisation de la politique du marché de l'emploi, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheurs d'emploi entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Flandre. A cette fin, les gouvernements souhaitent s'engager à investir dans le développement de compétences, y compris les connaissances linguistiques, les compétences (non) techniques et la validation des compétences, des chercheurs d'emploi et des travailleurs.

1 VDAB, Arbeidsmarktverkenner Vlaams-Brabant, octobre 2021.

2 Arvastat.

3 Communiqué de presse Actiris.

4 Les offres d'emploi reçues directement par Actiris sont encodées par les employeurs via le site web, ou transmises à un conseiller Actiris. Donc à l'exception des offres d'emploi qui sont reçues par flux automatique via le VDAB, le Forem ou des sites web partenaires.

5 ViewStat.

L’un des outils permettant d’atteindre ces objectifs est l’établissement d’une analyse conjointe du marché de l'emploi par Actiris et le VDAB. View.brussels (l’Observatoire bruxellois de l’Emploi et de la Formation d’Actiris) et le service d’études du VDAB Brussel se sont attelés à cette tâche. La présente analyse du marché de l'emploi identifie un certain nombre d’indicateurs clés des deux marchés du travail. Elle se penche également sur la mobilité interrégionale et le développement des compétences. Le but est d’interpréter les chiffres et de fournir un contexte.

La première partie esquisse les principales caractéristiques du marché de l'emploi bruxellois et du Brabant flamand (périphérie bruxelloise côté flamand). Il s’agit d’une analyse purement descriptive. Les principaux indicateurs sont ici présentés et brièvement expliqués et portent sur le nombre de chercheurs d’emploi et d’offres d’emploi ainsi que sur les principales inadéquations au sein et entre les marchés de l’emploi de la Région bruxelloise et du Brabant flamand. La deuxième partie présente les chiffres disponibles et les évolutions en matière de mobilité interrégionale. Elle aborde notamment les principaux obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs bruxellois pour travailler en périphérie. La troisième partie traite du développement des compétences, plus spécifiquement à l’enseignement et aux formations (professionnelles), où l’accent est mis sur les chiffres disponibles permettant de faire un lien avec le marché de l'emploi. Enfin, des constats et des pistes pour de futures analyses concluront cette étude.

Considérations méthodologiques

« Le rapport vise à montrer un certain nombre de tendances sur la base des données disponibles et à soulever des questions sur la nécessité d'explorer davantage certains sujets et priorités politiques »

Cette analyse du marché de l'emploi vise une approche large et holistique qui se base sur les chiffres disponibles pour view.brussels et le VDAB. Il s'agit en premier lieu d'expliquer les indicateurs disponibles et n'a dès lors pas pour but de donner une image complète des sujets discutés. Il s'agit plutôt de donner quelques tendances sur base des données disponibles et de poser des questions sur la nécessité d'approfondir certains sujets et priorités politiques. Le cadre direct et le choix des sujets et des indicateurs sont basés sur les priorités fixées dans l'accord de coopération entre les gouvernements flamand et bruxellois.

Les chiffres utilisés reprennent des données sur le potentiel de travail disponible dans les deux régions, les opportunités d'emploi à Bruxelles et dans le Brabant flamand, ainsi que quelques réalisations d'Actiris et du VDAB concernant l'accompagnement et la formation de demandeurs d'emploi bruxellois. Nous utilisons principalement des données administratives provenant d'Actiris et du VDAB, complétées avec des sources externes. Les comparaisons entre différentes sources de données, ainsi qu'entre les données administratives d'Actiris et du VDAB doivent être interprétées avec la prudence nécessaire étant donné que différentes méthodologies et définitions sont utilisées, par exemple pour définir les taux de chômage et de demandeurs d'emploi. Ces différences seront brièvement expliquées avec d'autres informations en note de bas de page et avec des liens vers des sources d'information externes.

La présente analyse se limite principalement à Bruxelles et au Brabant flamand, avec ici et là des informations sur la Flandre et la Wallonie afin d'avoir une image plus large. Il est à noter que différentes délimitations sont possibles pour la périphérie bruxelloise côté flamand. Pour des questions pratiques, la majorité des chiffres est limitée au Brabant flamand.

En plus d'expliquer les principaux indicateurs pour les différentes composantes de cette analyse du marché de l'emploi, nous établissons également un lien avec des considérations sociales plus larges en ce qui concerne les thèmes de la mobilité professionnelle interrégionale et du développement des compétences. Le but n'est pas d'être exhaustif, mais bien de donner quelques dynamiques, opportunités et limitations importantes. Nous nous basons principalement sur notre expertise et nos connaissances du marché de l'emploi et approfondissons moins les thématiques du développement des compétences et de l'enseignement.

Marché de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et du Brabant flamand

Ce chapitre présente les principales caractéristiques du marché de l'emploi bruxellois et du Brabant flamand. L'objectif est de fournir une image de l'offre et de la demande sur les deux marchés du travail et de leur degré d'articulation. Alors que les données sur le chômage donnent une idée de l'offre de travail disponible, les chiffres sur les offres d'emploi et la demande de remplacement des 55 ans et plus donnent une idée de la demande actuelle et dans un avenir proche. La dernière partie de ce chapitre répond aux principales inadéquations entre l'offre et la demande. Globalement, il peut s'agir d'une inadéquation en termes de niveau d'études ou de connaissances linguistiques. Plus spécifiquement, il s'agit aussi des fonctions critiques au niveau de certains métiers.

Population active et demande de remplacement des travailleurs plus âgés

La population active, qui se définit par les travailleurs d'une région mais aussi ceux qui sont disponibles pour travailler et qui sont activement à la recherche d'un emploi, est composée respectivement de 539.329 personnes à Bruxelles et de 539.528 personnes dans le Brabant flamand. La population est proportionnellement plus âgée dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles. A cet égard, on parle de vieillissement du marché de l'emploi dans le Brabant flamand et plus largement en Flandre.

Tableau 1 : Population active (15-64 ans) à Bruxelles et dans le Brabant flamand par âge - Moyenne annuelle 2019

	Bruxelles		Brabant flamand	
	En v.a.	En%	En v.a.	En%
15-24	35.873	6,7%	37.972	7,0%
25-39	229.982	42,6%	185.222	34,3%
40-54	195.150	36,2%	212.067	39,3%
55-64	78.324	14,5%	104.266	19,3%
Total	539.329	100,0%	539.528	100,0%

Source : Vlaamse Arbeidsrekening sur la base de l'ONSS, de l'INASTI, de l'INAMI, du CBS, de l'IGSS, de l'OEA, de l'enquête socioéconomique, de l'ONEM, de l'IWEPS, de Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium), du DWH MT&PS au BCSS, de l'IBSA (Calculs Steunpunt Werk)

La demande de remplacement - la sortie nette du nombre de personnes de plus de 55 ans de la population à l'emploi - est par conséquent plus élevée en Région flamande qu'en Région bruxelloise. Selon la projection IMPACT, le nombre d'offres d'emploi de remplacement augmentera par ailleurs de 2019-2024 et 2024-2029.

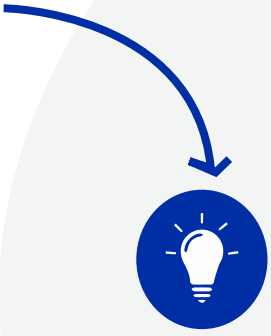
Tableau 2 : Demande de remplacement 55 ans+ en Région flamande et bruxelloise

	Région flamande	Région bruxelloise
2014-2019 (historiquement EFT)	261.100	36.083
2019-2024 (projection IMPACT)	381.620	41.341
2024-2029 (projection IMPACT)	387.870	50.040

Source : Modèle de projection du taux d'emploi (Steunpunt Werk, 04/11/2021)

1.1 Demandeurs d'emploi à Bruxelles et dans le Brabant flamand

Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu de l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi à Bruxelles et dans le Brabant flamand par caractéristique. Les chiffres sur le chômage sont basés sur le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI). Ce sont des personnes sans emploi rémunéré inscrites comme demandeurs d'emploi auprès d'Actiris. Les chiffres relatifs aux demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand donnent le nombre de demandeurs d'emploi sans travail (werkzoekenden zonder werk - WZW) qui sont inscrits auprès du VDAB. A noter qu'il existe des différences entre la méthodologie d'Actiris et du VDAB. Les comparaisons entre les deux sources doivent dès lors être interprétées avec la prudence nécessaire.



Plus d'information sur Viewstat et Arvastat*

Bien que la population active bruxelloise soit comparable à celle du Brabant flamand[6], le nombre de demandeurs d'emploi à Bruxelles est traditionnellement plus élevé. Le nombre de demandeurs d'emploi à Bruxelles en 2020 est près de trois fois supérieur au nombre de demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand.

* Dans le passé, le VDAB a utilisé, tout comme Actiris, le concept de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI). En 2021, le VDAB est passé à une nouvelle délimitation et une nouvelle définition, à savoir celle des demandeurs d'emploi sans travail (werkzoekenden zonder werk - WZW). Vous trouverez plus d'informations sur les définitions et les méthodes utilisées sur ViewStat et Arvastat.

6 Voir Tableau 1.

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi par âge

Le nombre de demandeurs d'emploi à Bruxelles et dans le Brabant flamand baissent tous les deux au cours de la période précédant la crise du covid de 2015 à 2019, de 14,7% à Bruxelles et de 14,0% dans le Brabant flamand. La baisse est dans les deux cas la plus prononcée chez les moins de 25 ans. Cela s'explique surtout par une meilleure conjoncture économique[7]. Seul le nombre de plus de 50 ans et de plus de 55 ans augmente, en raison de leur disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi[8].

Taleaul 3 : Évolution du nombre de DEI à Bruxelles par classe d'âge - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
- de 25 ans	11.711	10.629	9.671	8.977	8.479	9.117	-3.232	-27,6%	638	7,5%
25 - 30 ans	15.017	13.776	12.630	11.783	11.305	12.076	-3.712	-24,7%	771	6,8%
30 - 35 ans	15.191	14.049	13.124	12.404	11.847	11.906	-3.345	-22,0%	60	0,5%
35 – 40 ans	14.295	13.549	12.842	12.313	11.660	11.249	-2.635	-18,4%	-411	-3,5%
40 - 45 ans	12.719	12.067	11.580	11.159	10.944	10.741	-1.775	-14,0%	-203	-1,9%
45 – 50 ans	11.127	10.963	10.551	10.228	9.868	9.577	-1.259	-11,3%	-291	-2,9%
50 ans et +	23.152	22.787	22.995	23.340	23.944	24.136	792	3,4%	192	0,8%
Total	**103.212**	**97.820**	**93.392**	**90.203**	**88.047**	**88.803**	**-15.165**	**-14,7%**	**756**	**0,9%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Cleeren E., Strengere voorwaarden voor uitkeringen jonge werkzoekenden, De tijd, 08/01/2015.

Tableau 4 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi sans travail dans le Brabant flamand par classe d'âge - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
< 25 ans	6.241	5.933	5.646	5.254	4.870	4.966	-1.371	-22,0%	96	2,0%
25 à 39 ans inclus	12.399	12.323	11.863	10.981	10.506	11.375	-1.893	-15,3%	869	8,3%
40 à 54 ans inclus	9.851	9.416	9.071	8.456	7.922	8.211	-1.929	-19,6%	289	3,6%
≥ 55 ans	5.957	6.099	6.030	6.252	6.326	6.537	369	6,2%	211	3,3%
Total	**34.447**	**33.771**	**32.610**	**30.943**	**29.624**	**31.089**	**-4.823**	**-14,0%**	**1.465**	**4,9%**

Source : VDAB

7 Par ailleurs, une durée d'études plus longue et des conditions plus strictes pour une allocation d'insertion jouent probablement aussi un rôle dans la baisse du chômage des jeunes. Voir lien.

8 A la suite de la hausse du vieillissement, les autorités ont décidé ces dernières années de dispenser de moins en moins de chômeurs âgés de l'enregistrement comme demandeur d'emploi auprès d'un service public de l'emploi. Voir lien.

L'impact de la crise du Covid-19 se fait sentir différemment à Bruxelles que dans le Brabant flamand. Le nombre de demandeurs d'emploi à Bruxelles reste presque stable (+0,9%) de 2019 à 2020, alors que l'on note une légère hausse dans le Brabant flamand (+4,9%)[9]. Dans les deux provinces, la hausse est plus prononcée pour les groupes d'âge les plus jeunes. A Bruxelles, il s'agit notamment des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans et en Flandre, la hausse est la plus prononcée pour les demandeurs d'emploi entre 25 et 39 ans.

Enfin, Bruxelles affiche en 2020 un nombre sensiblement plus élevé de jeunes demandeurs d'emploi que le Brabant flamand. Cela se traduira également par un taux de chômage plus élevé chez les jeunes, il s'agit du rapport entre le nombre de chercheurs d'emploi inoccupés et la population active entre 15 et 25 ans (voir infra).

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi par sexe

La baisse des demandeurs d'emploi de 2015 à 2019, est plus prononcée chez les hommes que chez les femmes (-16,5% contre -12,7% pour les femmes à Bruxelles et respectivement -18,8% pour les hommes et -13,8% pour les femmes dans le Brabant flamand). En revanche, le nombre d'hommes demandeurs d'emploi augmente plus fortement que le nombre de femmes entre 2019 et 2020 (+2,5% contre +0,9% à Bruxelles, +5,7% contre +4,1% dans le Brabant flamand). C'est également la période qui a vu émerger la crise du Covid-19.

Il y a enfin en 2020 un peu plus de demandeurs d'emploi masculins que féminins employés dans les deux régions (52,6% à Bruxelles et 52,1% dans le Brabant flamand).

Tableau 5 : Évolution du nombre de DEI à Bruxelles par sexe - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Hommes	54.595	51.454	49.024	47.014	45.607	46.756	-8.989	-16,5%	1.149	2,5%
Femmes	48.617	46.366	44.368	43.188	42.440	42.047	-6.177	-12,7%	-394	-0,9%
Total	103.212	97.820	93.392	90.203	88.047	88.803	-15.165	-14,7%	756	0,9%

Source : Actiris, view.brussels

9 Si les entrées dans le chômage classique n'ont pas beaucoup augmenté, cela s'explique par le fait que pour l'instant l'effet de la crise du Covid-19 s'enregistre surtout au niveau du chômage temporaire et du droit passerelle. Des entreprises ont ainsi pu éviter des licenciements massifs. Pour avoir droit aux allocations de chômage temporaires, les chercheurs d'emploi ne doivent pas être inscrits auprès d'un service public de l'emploi.

Tableau 6 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi sans travail dans le Brabant flamand par sexe - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Hommes	18.869	17.466	16.891	16.015	15.326	16.197	-3.543	-18,8%	871	5,7%
Femmes	16.578	16.305	15.719	14.928	14.298	14.891	-2.280	-13,8%	593	4,1%
Total	34.447	33.770	32.610	30.942	29.624	31.088	-4.823	-14,0%	1.464	4,9%

Source : VDAB

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi par durée d'inactivité

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant une durée de chômage de moins de 12 mois ou de 1 à 2 ans, diminue le plus au cours de la période de 2015 à 2019. C'est aussi bien le cas à Bruxelles que dans le Brabant flamand.

La hausse connue au cours de la période de 2019 à 2020 est dans les deux cas la plus prononcée pour les demandeurs d'emploi ayant une durée de chômage de moins de 12 mois. Notons que les crises économiques ont un effet retard sur le pourcentage de chômeurs de longue durée. Cela s'explique par le fait que l'effet des crises est d'abord observé au niveau du chômage de courte durée, puis au niveau du chômage de longue durée. Il faut donc s'attendre à ce que le chômage de longue durée augmente les prochaines années à la suite de la crise du Covid-19.

Bruxelles compte un plus grand nombre de chômeurs de longue durée. En 2020, un peu moins de la moitié de ceux-ci est au chômage depuis deux ans ou plus (46,5%) contre 28,0% des demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand. Dans le Brabant flamand par contre, les chômeurs qui sont au chômage depuis moins de 12 mois sont majoritaires avec 54,4%. A Bruxelles, ils représentent 39,3% des DEI, même si ce groupe est plus important que celui du Brabant flamand en chiffres absolus.

Tableau 7 : Évolution du nombre de DEI à Bruxelles par durée d'inactivité - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
< 6 mois	23.462	23.395	22.655	21.908	21.715	23.134	-1.748	-7,4%	1.420	6,5%
6 mois à 1 an	13.392	12.647	11.856	10.996	10.845	11.787	-2.548	-19,0%	942	8,7%
1 à 2 ans	17.197	15.152	14.325	13.283	12.285	12.613	-4.911	-28,6%	327	2,7%
2 ans et +	49.161	46.626	44.555	44.016	43.202	41.269	-5.959	-12,1%	-1.933	-4,5%
Total	**103.212**	**97.820**	**93.392**	**90.203**	**88.047**	**88.803**	**-15.165**	**-14,7%**	**756**	**0,9%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Tableau 8 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi sans travail dans le Brabant flamand par durée d'inactivité - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
< 1 an	19.262	18.394	17.933	16.829	16.070	16.943	-3.192	-16,6%	873	5,4%
1 à 2 ans	6.041	5.922	5.585	5.394	5.087	5.438	-954	-15,8%	351	6,9%
≥ 2 ans	9.144	9.454	9.093	8.719	8.466	8.707	-678	-7,4%	241	2,8%
Total	34.447	33.770	32.610	30.942	29.624	31.088	-4.823	-14,0%	1.464	4,9%

Source : VDAB

1.2 Taux de chômage à Bruxelles et taux de demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand

Le taux de chômage administratif est le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris et la population active à Bruxelles. Au VDAB, on utilise le concept de taux de demandeurs d'emploi. Ce dernier est calculé en divisant le nombre de demandeurs d'emploi sans travail (WZW) inscrits au VDAB par la population active[10].

Tableau 9 : Évolution du taux de chômage administratif à Bruxelles par classe d'âge - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Variation en points de pourcentage	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2015-2019	2019-2020
- de 25 ans	29,4%	27,4%	26,1%	24,4%	22,5%	23,6%	-6,9	1,1
25 - 30 ans	18,7%	17,0%	16,2%	15,1%	14,3%	15,0%	-4,4	0,7
30 - 35 ans	17,9%	16,5%	15,7%	14,9%	14,0%	14,0%	-3,8	0,0
35 – 40 ans	18,0%	16,8%	15,7%	15,3%	14,7%	14,1%	-3,3	-0,6
40 - 45 ans	17,7%	16,6%	15,5%	14,9%	14,5%	14,1%	-3,2	-0,3
45 – 50 ans	17,1%	16,4%	15,3%	14,9%	14,2%	13,8%	-2,9	-0,5
50 ans et +	18,2%	17,3%	16,7%	16,7%	16,7%	16,6%	-1,6	0,0
Total	**18,8%**	**17,6%**	**16,6%**	**16,0%**	**15,5%**	**15,5%**	**-3,4**	**0,0**

Sources : Actiris, BNB, EFT, Steunpunt WSE, calculs view.brussels
Chiffres provisoires population active totale 2020

10 Dans le passé, le VDAB a utilisé, tout comme Actiris, le concept de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI). En 2021, le VDAB est passé à une nouvelle délimitation et une nouvelle définition, à savoir celle des demandeurs d'emploi sans travail (werkzoekenden zonder werk - WZW). Vous trouverez plus d'informations sur les définitions et les méthodes utilisées sur ViewStat et Arvastat.

Tableau 10 : Évolution du taux de demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand par âge - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	Variation en points de pourcentage 2015-2019	Variation en points de pourcentage 2019-2020
< 25 ans	16,6%	15,9%	15,3%	14,4%	13,4%	13,8%	-3,3	0,4
25 à 39 ans inclus	7,1%	7,0%	6,7%	6,1%	5,8%	6,2%	-1,3	0,5
40 à 54 ans inclus	4,6%	4,4%	4,3%	4,0%	3,7%	3,9%	-0,8	0,2
≥ 55 ans	7,8%	7,6%	7,1%	7,0%	6,7%	6,6%	-1,2	-0,1
Total	**6,8%**	**6,6%**	**6,4%**	**6,0%**	**5,6%**	**5,9%**	**-1,2**	**0,2**

Source : VDAB

Nous avons déjà vu précédemment que Bruxelles affiche un chômage plus élevé que le Brabant flamand en chiffres absolus (nombre de demandeurs d'emploi). C'est aussi le cas en nombres relatifs (taux de chômage versus taux de demandeurs d'emploi). Pour 2020, nous observons un taux de chômage de 15,5% pour Bruxelles. Le Brabant flamand affiche un taux de demandeurs d'emploi de 5,9%. Les moins de 25 ans ont le taux de chômage le plus élevé. Tout comme pour les autres catégories d'âge, ce taux est plus élevé à Bruxelles que dans le Brabant flamand.

Aussi bien le taux de chômage à Bruxelles que le taux de demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand diminuent entre 2015 et 2019. La baisse est dans les deux cas la plus prononcée chez les moins de 25 ans, même si la baisse à Bruxelles est plus importante (-6,9%) que dans le Brabant flamand (-3,3%).

Le taux de chômage bruxellois stagne entre 2019 et 2020, alors que le taux de demandeurs d'emploi baisse légèrement dans le Brabant flamand. Nous constatons donc une nouvelle fois l'impact différent de la crise du coronavirus sur les deux marchés du travail[11].

1.3 Offres d'emploi (OE) à Bruxelles et dans le Brabant flamand

Terminologie et méthode

Lorsque le VDAB et Actiris communiquent en néerlandais, ils utilisent deux termes différents pour désigner les postes vacants[12]. En français, cependant, les deux institutions utilisent le terme "offres d'emplois". Afin d'éviter les distorsions dues à un double comptage des offres d'emploi, les statistiques ne concernent que les offres d'emploi directement reçues. Plus d'informations sur Viewstat et Arvastat.

11 Le fait que le flux d'entrée dans le chômage classique n'augmente pas beaucoup s'explique par le fait que l'impact de la crise du Covid-19 est actuellement enregistré principalement en termes de chômage temporaire et de droits passerelle. Des entreprises ont ainsi pu éviter des licenciements massifs. Pour avoir droit aux allocations de chômage temporaires, les chercheurs d'emploi ne doivent pas être inscrits auprès d'un service public de l'emploi.

12 Pour les offres d'emploi, Actiris utilise le terme "werkaanbiedingen" en néerlandais là où le VDAB utilise le terme "vacatures".

1.3.1 Domaine professionnel

En 2020, il y avait à Bruxelles 31.968 offres d'emploi chez Actiris et 17.922 au VDAB. Le tableau suivant montre les cinq domaines présentant le plus grand nombre d'offres d'emploi chez Actiris. Ils représentent 51,8% de toutes les offres d'emploi reçues. Les domaines professionnels dans lesquels le VDAB reçoit le plus grand nombre d'offres d'emploi à Bruxelles, repris dans le tableau 12, représentent un peu plus d'un tiers de toutes les offres d'emploi reçues.

Tableau 11 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par Actiris à Bruxelles par domaine professionnel - Totaux annuels de 2015 à 2020

				Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Administration (employés, secrétariat, etc.)	5.030	6.731	4.569	1.701	33,8%	-2.162	-32,1%
Commerce - support à la vente	3.141	3.788	3.760	647	20,6%	-28	-0,7%
Psychosocial, culture, loisirs, sports	1.260	1.860	2.863	600	47,6%	1.003	53,9%
Gestion	2.043	2.966	2.772	923	45,2%	-194	-6,5%
Médical et paramédical	1.902	2.759	2.611	857	45,1%	-148	-5,4%
Autres domaines professionnels	14.810	16.959	15.393	2.149	14,5%	-1.566	-9,2%
Total	**28.186**	**35.063**	**31.968**	**6.877**	**24,4%**	**-3.095**	**-8,8%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Tableau 12 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour Bruxelles par groupe professionnel principal - Totaux annuels de 2015 à 2020

				Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Personnel enseignant et dirigeant dans les écoles	1.432	2.087	2.001	655	45,7%	-86	-4,1%
Collaborateurs administratifs spécialisés	1.164	1.833	1.539	669	57,5%	-294	-16,0%
Infirmiers et aides-soignants	676	1.141	948	465	68,8%	-193	-16,9%
Dirigeants	609	862	897	253	41,5%	35	4,1%
Ouvriers et techniciens du bâtiment	449	699	804	250	55,7%	105	15,0%
Autres groupes professionnels	10.161	15.518	11.733	5.357	52,7%	-3.785	-24,4%
Total	**14.491**	**22.140**	**17.922**	**7.649**	**52,8%**	**-4.218**	**-19,1%**

Source : VDAB

Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB à Bruxelles augmente de moitié (+52,8%) **de 2015 à 2019**[13]. Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par Actiris augmente également, mais de manière moins prononcée (+24,4%). Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB augmente de manière très forte dans le groupe professionnel «infirmiers et aides-soignants» (+68,8%). La hausse du nombre d'offres d'emploi reçues directement est en revanche très prononcée pour les domaines professionnels «psychosocial, culture, loisirs et sports» (+47,6%), «gestion» (+45,2%) et « médical et paramédical » (+45,1%).

Compte tenu de la crise du Covid-19, le nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB baisse de 2019 à 2020. On observe également une diminution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par Actiris, quoique moins forte que les offres d'emploi reçues directement par le VDAB (respectivement -8,8% et -19,1%). La diminution est très prononcée pour le domaine professionnel «administration». Le nombre d'offres d'emploi reçues directement augmente en revanche de moitié dans le domaine professionnel «psychosocial, culture, loisirs et sports».

Un peu plus d'un tiers du nombre d'offres d'emploi reçues directement en 2020, appartient au top 5 des domaines professionnels. Ce constat est plus prononcé pour le nombre d'offres d'emploi reçues directement.

Tableau 13 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB dans le Brabant flamand par groupe professionnel principal - Totaux annuels de 2015 à 2020

				Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Vendeurs	2.998	3.268	3.795	270	9,0%	527	16,1%
Personnel enseignant et dirigeant dans les écoles	1.889	3.356	2.567	1.467	77,7%	-789	-23,5%
Infirmiers et aides-soignants	1.454	2.672	2.310	1.218	83,8%	-362	-13,5%
Collaborateurs administratifs spécialisés	1.608	2.274	2.218	666	41,4%	-56	-2,5%
Personnel d'entretien et de nettoyage	2.072	2.692	2.117	620	29,9%	-575	-21,4%
Autres groupes professionnels	16.526	21.389	16.731	4.863	29,4%	-4.658	-21,8%
Total	**26.547**	**35.651**	**29.738**	**9.104**	**34,3%**	**-5.913**	**-16,6%**

Source : VDAB

En 2020, le VDAB a reçu 29.738 offres d'emploi pour le Brabant flamand. La proportion d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB est plus importante dans le Brabant flamand qu'à

13 Une augmentation des offres d'emploi doit être interprétée avec la prudence nécessaire étant donné qu'il peut s'agir de doubles comptabilisations chez Actiris et le VDAB.

Bruxelles. Le top 5 englobait cette fois 43,7% de toutes les offres d'emploi reçues. En comparaison au top 5 des offres d'emploi reçues par le VDAB à Bruxelles, les domaines «vendeurs» et «personnel d'entretien et de nettoyage» figuraient cette fois aussi dans le top 5, contrairement aux «dirigeants» et «ouvriers et techniciens du bâtiment».

Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB dans le Brabant flamand augmente entre 2015 et 2019 (+34,3%). La hausse est toutefois moins forte dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles. Le nombre d'offres d'emploi reçues directement augmente de manière plus sensible pour les métiers qui appartiennent aux groupes professionnels principaux «infirmiers et aides-soignants» (83,8%) d'une part et «personnel enseignant et dirigeant dans les écoles» (+77,7%) d'autre part.

Le nombre d'offres d'emploi reçues directement baisse de 2019 à 2020 (-16,6%). La baisse est un peu moins forte dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles. Le nombre d'offres d'emploi reçues directement diminue plus fortement pour le personnel enseignant et dirigeant dans les écoles (-23,5%). On observe par ailleurs une hausse du nombre d'offres d'emploi reçues directement pour les «vendeurs» (+16,1%).

1.3.2 Fonctions critiques versus fonctions non critiques

Tableau 14 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par Actiris pour une fonction critique à Bruxelles - Totaux annuels de 2019 à 2020

			Var. 2019-2020	
	2019	2020	v.a.	%
Fonction critique	11.227	10.405	-822	-7,3%
Fonction non critique	23.836	21.563	-2.273	-9,5%
Total	**35.063**	**31.968**	**-3.095**	**-8,8%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Tableau 15 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour Bruxelles pour une fonction critique - Totaux annuels de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Fonction critique	5.774	9.343	10.987	10.584	9.210	9.617	3.436	59,5%	407	4,4%
Fonction non critique	8.717	11.418	12.518	13.466	12.930	8.305	4.213	48,3%	-4.625	-35,8%
Total	**14.491**	**20.761**	**23.505**	**24.050**	**22.140**	**17.922**	**7.649**	**52,8%**	**-4.218**	**-19,1%**

Source : VDAB

Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB à Bruxelles de 2015 à 2019 augmente dans une plus forte proportion pour les fonctions critiques (+59,5%) que pour les fonctions non critiques (+48,3%).

On note une baisse du nombre d'offres d'emploi reçues directement pour les fonctions non critiques (-35,8%) de 2019 à 2020. Le nombre d'offres d'emploi reçues directement pour les fonctions critiques continue d'augmenter (+4,4%). Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par Actiris baisse à nouveau pour les fonctions critiques (-7,3%) et les fonctions non critiques (-9,5%). La baisse pour les fonctions non critiques est toutefois moins prononcée chez Actiris qu'au VDAB.

La proportion des offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour des fonctions critiques s'élève en 2020 à un peu plus de la moitié. Dans les offres d'emploi reçues par Actiris, on dénombre près de 50% en plus d'offres d'emploi reçues directement pour des fonctions non critiques (21.563 unités) que pour des fonctions critiques (10.405 unités).

Tableau 16 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour une fonction critique dans le Brabant flamand - Totaux annuels de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	in a.w.	in%	in a.w.	in%
Fonction critique	12.060	15.730	14.697	16.489	18.338	18.477	6.278	52,1%	139	0,8%
Fonction non critique	14.487	16.064	17.021	17.233	17.313	11.261	2.826	19,5%	-6.052	-35,0%
Total	**26.547**	**31.794**	**31.718**	**33.722**	**35.651**	**29.738**	**9.104**	**34,3%**	**-5.913**	**-16,6%**

Source : VDAB

Le nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB dans le Brabant flamand a augmenté de 2015 à 2019 de 52,1% pour les fonctions critiques. La hausse pour les fonctions non critiques est moins prononcée (+19,5%).

On note une baisse du nombre d'offres d'emploi reçues directement pour les fonctions non critiques (-35,0%) de 2019 à 2020. Le nombre d'offres d'emploi reçues directement pour les fonctions critiques continue d'augmenter (+0,8%). La hausse est par ailleurs un peu moins forte dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles.

La proportion des offres d'emploi reçues directement pour les fonctions critiques s'élève à 62% en 2020. Celle-ci est plus prononcée dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles.

Expérience

La rubrique suivante aborde le nombre d'offres d'emploi par exigence requise. Seules les données du VDAB seront examinées, aucune donnée sur cet indicateur n'étant disponible chez Actiris.

Tableau 17 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour Bruxelles par expérience exigée - Totaux annuels de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Aucune expérience (< 6m)	5.621	7.059	9.893	11.809	11.017	7.801	5.396	96,0%	-3.216	-29,2%
Faible expérience (6m-2a)	4.578	8.435	7.842	6.034	5.035	4.412	457	10,0%	-623	-12,4%
Avec expérience (+2a)	4.292	5.267	5.770	6.207	6.088	5.709	1.796	41,8%	-379	-6,2%
Total	**14.491**	**20.761**	**23.505**	**24.050**	**22.140**	**17.922**	**7.649**	**52,8%**	**-4.218**	**-19,1%**

Source : VDAB

Tableau 18 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB dans le Brabant flamand par expérience exigée - Totaux annuels de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Aucune expérience (< 6m)	11.064	11.222	12.727	14.762	16.565	13.049	5.501	49,7%	-3.516	-21,2%
Faible expérience (6m-2a)	7.852	9.853	9.384	9.916	9.939	9.215	2.087	26,6%	-724	-7,3%
Avec expérience (+2a)	7.631	10.719	9.607	9.044	9.147	7.474	1.516	19,9%	-1.673	-18,3%
Total	**26.547**	**31.794**	**31.718**	**33.722**	**35.651**	**29.738**	**9.104**	**34,3%**	**-5.913**	**-16,6%**

Source : VDAB

C'est le nombre d'offres d'emploi «sans expérience» (moins de 6 mois) reçues directement qui augmente le plus entre 2015 et 2019. En ce qui concerne les offres d'emploi avec un lieu de travail à Bruxelles, on constate un quasi-doublement à cet égard (+96,0%), et une augmentation de la moitié dans le Brabant flamand (+49,7%). Le nombre d'offres d'emploi reçues directement sans expérience baisse le plus de 2019 à 2020. La baisse est plus prononcée à Bruxelles (-29,2%) que dans le Brabant flamand (-21,2%). La proportion des offres d'emploi sans expérience reçues directement s'élève à 44% en 2020. C'est aussi bien le cas à Bruxelles que dans le Brabant flamand.

1.4 Inadéquation sur et entre les deux marchés du travail

Cette partie décrit les inadéquations sur et entre les marchés de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et du Brabant flamand. Celles-ci sont en grande partie structurelles, bien que différentes solutions soient possibles pour réduire les inadéquations. Une des principales inadéquations est l'écart entre le niveau d'études ou de compétences souvent élevé qui est demandé et l'offre en main-d'œuvre qui est souvent peu qualifiée. Il s'agit généralement de métiers spécifiques pour lesquels il y a une forte demande structurelle. En plus des études et compétences exigées pour des métiers spécifiques, les connaissances linguistiques sont aussi essentielles sur les marchés de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et du Brabant flamand.

1.4.1 Inadéquation sur la base du niveau d'études

Offres d'emploi Actiris par niveau d'études

Le tableau ci-dessous indique les offres d'emploi par niveau d'études qui ont été reçues directement par Actiris de 2015 à 2019. En 2019, Actiris a reçu au total 35.063 offres d'emploi directement, quel que soit le lieu d'emploi[14]. Bien que l'on ne parle pas uniquement d'offres d'emploi reçues pour Bruxelles, la majorité de ces offres d'emploi concerne un emploi à Bruxelles, soit 82,8% ou 29.032 unités.

Tableau 19 : OE reçues directement par Actiris par niveau d'études* - 2015-2019**

						Var 2015-2019	
	2015	2016	2017	2018	2019	v.a.	%
Aucune exigence ou non précisé	7.548	8.891	11.389	13.678	10.270	2.722	36,1%
Faiblement qualifiés	4.188	3.016	3.678	2.571	2.176	-2.012	-48,0%
Moyennement qualifiés	5.114	6.217	6.537	6.768	9.074	3.960	77,4%
Hautement qualifiés	11.336	10.809	13.204	14.370	13.543	2.207	19,5%
Total	**28.186**	**28.933**	**34.808**	**37.387**	**35.063**	**6.877**	**24,4%**

* Faiblement qualifié = maximum secondaire inférieur, moyennement qualifié = diplôme secondaire supérieur, hautement qualifié = au moins baccalauréat ou master

** A la suite d'une modification du site web pour l'enregistrement des offres d'emploi (instauration du dossier unique employeurs), le niveau d'études demandé dans l'offre d'emploi n'est plus disponible à partir de 2020

Source : Actiris, calculs view.brussels

14 Ce sont toutes les offres d'emploi qui ont été reçues, quel que soit le lieu d'emploi exact. Etant donné que la plupart des offres d'emploi (soit 82,8% en 2019) concernent un emploi en RBC, Actiris communique généralement le nombre total d'offres d'emploi reçues directement, quel que soit le lieu d'emploi exact. On inclut le nombre total d'offres d'emploi dans cette analyse parce qu'il s'agit aussi des offres d'emploi proposées en priorité par Actiris aux demandeurs d'emploi bruxellois.

En 2019, le nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris pour des profils peu qualifiés s'élevait à 2.176. Ce nombre affichait une baisse (-48,0%) depuis 2015. Le nombre d'offres d'emploi pour moyennement scolarisés connaît une hausse notable (+77,4%) depuis 2015, jusqu'à 9.074 unités en 2019. La majorité de toutes les offres d'emploi reçues par Actiris est destinée à des profils hautement qualifiés, avec 38,6% du total, soit 13.543 unités. Par ailleurs, un grand nombre d'offres d'emploi ont aussi été introduits «sans exigence ou non spécifié», à savoir 10.270 offres d'emploi. Ce type d'offres d'emploi a augmenté de 36,1% depuis 2015. Avec les offres d'emploi pour infra-qualifiés, il s'agit de plus d'une offre d'emploi sur trois.

Offres d'emploi reçues par le VDAB par niveau d'études

Ce paragraphe aborde le nombre d'offres d'emploi directement reçus par le VDAB de 2015 à 2020. Il s'agit aussi bien de la région de Bruxelles-Capitale que du Brabant flamand.

Tableau 20 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour Bruxelles par niveau d'études* - Totaux annuels de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Aucune exigence d'études spécifique ou faiblement qualifiés**	4.251	7.661	6.305	6.115	4.886	4.394	635	14,9%	-492	-10,1%
dont aucune exigence d'études spécifiques	-	*5.960*	*4.082*	*4.167*	*3.462*	*3.539*	-	-	*77*	*2,2%*
dont faiblement qualifiés	-	*1.801*	*2.223*	*1.948*	*1.424*	*855*	-	-	*-569*	*-40,0%*
Moyennement qualifiés	3.538	3.658	5.321	5.605	5.117	3.486	1.579	44,6%	-1.631	-31,9%
Hautement qualifiés	6.702	9.342	11.879	12.330	12.137	10.042	5.435	81,1%	-2.095	-17,3%
Total	**14.491**	**20.761**	**23.505**	**24.050**	**22.140**	**17.922**	**7.649**	**52,8%**	**-4.218**	**-19,1%**

* Faiblement qualifié = maximum secondaire inférieur, moyennement qualifié = diplôme secondaire supérieur, hautement qualifié = graduat, baccalauréat ou master.

** Ce n'est qu'à partir de 2016 qu'une distinction est faite entre les offres d'emploi « aucune exigence d'étude spécifique » et « faiblement qualifié ». Les données de 2015 manquent.

Source : VDAB

Nous observons les mêmes dynamiques dans les offres d'emploi reçues par le VDAB pour la Région bruxelloise jusqu'en 2019[15]. Le VDAB a reçu en 2019 1.424 offres d'emploi pour des profils faiblement qualifiés, ce qui représente une baisse de 20,9% par rapport à 2016. Comme pour les offres d'emploi d'Actiris, le nombre d'offres d'emploi pour les profils moyennement qualifiés a augmenté de 2015 à 2019 (+44,6%). Le nombre d'offres d'emploi reçues pour des profils hautement qualifiés a augmenté de manière notable (+81,1%) entre 2015 et 2019. Les offres d'emploi pour les hautement qualifiés concernent plus de la moitié des offres d'emploi en 2019. En revanche, le nombre d'offres d'emploi reçues pour des profils peu qualifiés ne représente que 6,4% du nombre d'offres d'emploi reçues cette année-là, ce qui est comparable aux offres d'emploi chez Actiris.

IMPACT DE LA CRISE DU COVID-19

Le VDAB dispose aussi de données de 2020. De manière générale, on note une baisse des offres d'emploi reçues au VDAB en 2020 pour Bruxelles (-19,1%) par rapport à l'année 2019. Cette diminution a surtout été observée dans les offres d'emploi pour infrascolarisés (-40,0%), moyennement scolarisés (-31,9%) et hautement scolarisés (-17,3%). Seuls les offres d'emploi sans exigence d'études spécifique ont légèrement augmenté (+2,2%) par rapport à l'année précédente. Dans ces chiffres, nous voyons clairement les conséquences de la crise du Covid-19 qui a démarré en 2020.

Tableau 21 : Offres d'emploi dans le Brabant flamand par niveau d'études* - totaux annuels 2015-2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Aucune exigence d'études spécifique ou faiblement qualifiés**	10.097	11.227	11.511	11.981	13.108	10.345	3.011	29,8%	-2.763	-21,1%
dont aucune exigence d'études spécifiques	-	*9.272*	*10.522*	*10.857*	*11.846*	*9.031*	-	-	*-2.815*	*-23,8%*
dont faiblement qualifiés	-	*1.955*	*989*	*1.124*	*1.262*	*1.314*	-	-	*52*	*4,1%*
Moyennement qualifiés	6.114	6.132	6.716	7.362	7.923	8.072	1.809	29,6%	149	1,9%
Hautement qualifiés	10.336	14.435	13.491	14.379	14.620	11.321	4.284	41,4%	-3.299	-22,6%
Total	**26.547**	**31.794**	**31.718**	**33.722**	**35.651**	**29.738**	**9.104**	**34,3%**	**-5.913**	**-16,6%**

* Faiblement qualifié = maximum secondaire inférieur, moyennement qualifié = diplôme secondaire supérieur, hautement qualifié = graduat, baccalauréat ou master

** Ce n'est qu'à partir de 2016 qu'une distinction est faite entre les offres d'emploi « aucune exigence d'étude spécifique » et « faiblement qualifié ». Les données de 2015 manquent.

Source : VDAB

15 Il y a de petites différences méthodologiques entre le VDAB et Actiris en ce qui concerne la ventilation des offres d'emploi par niveau d'études. La méthodologie pour la répartition des niveaux d'études pour des données d'Actiris peut être retrouvée sur Viewstat et pour le VDAB Arvastat.

Dans le Brabant flamand, il y avait en 2019 1.262 offres d'emploi pour faiblement scolarisés. Ce chiffre est en baisse (-32,8%) depuis 2016, mais après un creux en 2017 avec 989 offres d'emploi, ce nombre a augmenté chaque année progressivement pour atteindre 1.262 offres d'emploi en 2019. Dans le Brabant flamand également, le nombre d'offres d'emploi pour moyennement scolarisés a augmenté en 2019 de 29,6% par rapport à 2016 Le nombre d'offres d'emploi pour hautement qualifiés est de 14.620 unités en 2019. Contrairement à Bruxelles, il s'agit de moins de la moitié des offres d'emploi reçues (41,0% en 2019). Par rapport à Bruxelles, il y a plus d'offres d'emploi pour lesquels aucune exigence de qualification n'est spécifiée dans le Brabant flamand. Ce nombre s'élevait à 11.846 offres d'emploi en 2019, soit 33,2% du nombre total d'offres d'emploi reçues. S'il s'agissait d'offres d'emploi qui ne requièrent aucune exigence de qualification, ce serait intéressant pour des demandeurs d'emploi bruxellois. Ce n'est toutefois pas toujours le cas. C'est pourquoi il faut être prudent avec ces chiffres.

IMPACT DE LA CRISE DU COVID-19

Le VDAB possède aussi des chiffres pour 2020 pour le Brabant flamand. Le nombre total d'offres d'emploi a baissé de 16,6% par rapport à l'année précédente, ce qui est similaire à la baisse à Bruxelles. Cela ne correspond toutefois pas totalement à la tendance à Bruxelles. Ainsi le nombre d'offres d'emploi pour infrascolarisés (+4,0%) et moyennement scolarisés (+2,0%) a augmenté légèrement par rapport à l'année précédente. Le nombre d'offres d'emploi pour hautement qualifiés a baissé (-22,6%), tout comme les offres d'emploi sans exigence d'études spécifique (-23,8%) par rapport à l'année précédente. La crise du Covid-19 a donc surtout eu dans le Brabant flamand un impact sur les offres d'emploi disponibles pour hautement qualifiés et les offres d'emploi sans exigence d'études spécifique.

QUELQUES TENDANCES

L'évolution la plus notable des chiffres précédents est la **baisse générale du nombre d'offres d'emploi** pour les **profils infrascolarisés** dans les deux organismes **depuis 2015**. En revanche, on observe une **hausse du nombre d'offres d'emploi pour les profils moyennement et hautement scolarisés**.

Nous constatons aussi que les exigences d'études pour les offres d'emploi dans le Brabant flamand sont structurellement un peu moins élevées qu'à Bruxelles.

Autre constat, les deux services publics de l'emploi reçoivent aussi un nombre raisonnable d'**offres d'emploi sans exigence d'études spécifique** pour les deux régions. En 2019, il y a respectivement 10.270 offres d'emploi, 3.162 offres d'emploi à Bruxelles et 11.846 offres d'emploi dans le Brabant flamand sans exigence ou niveau d'études spécifié chez Actiris et au VDAB. Il faut être prudent, étant donné qu'il ne s'agit pas nécessairement d'offres d'emploi adaptées pour les faiblement qualifiés.

Grand nombre de DEI à Bruxelles avec diplôme étranger sans équivalence

Ce paragraphe étudie le nombre de DEI à Bruxelles afin d'obtenir une image du profil des demandeurs d'emploi qui se présentent sur le marché de l'emploi.

Tableau 22 : Évolution du nombre de DEI par niveau d'études (faible - moyen - élevé) - Moyennes annuelles de 2015 à 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Faible	-370	-1,9%	7.544	7.553	6.541	4.341	3.003	84,9%	-2.200	-33,6%
Moyen	965	5,3%	11.879	12.330	12.137	10.042	-8.323	-40,7%	-2.095	-17,3%
Elevé	1.993	14,5%	23.505	24.050	22.140	17.922	7.828	54,7%	-4.218	-19,1%
Etudes à l'étranger sans équivalence	-1.833	-5,0%	40.272	38.699	36.954	35.122	-6.700	-15,3%	-1.833	-5,0%
Total	**756**	**0,9%**	**93.392**	**43.933**	**88.047**	**88.803**	**-15.165**	**-14,7%**	**756**	**0,9%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Face au nombre limité d'offres d'emploi pour les profils faiblement qualifiés, il y a relativement beaucoup de demandeurs d'emploi faiblement et moyennement scolarisés. Ce groupe contient plus d'un tiers du nombre total de demandeurs d'emploi à Bruxelles. Par ailleurs, il y a en 2020, 35.122 DEI ayant un diplôme étranger sans équivalence, c'est environ deux DEI sur cinq (40,9% en octobre 2021). Bien que certains d'entre eux soient hautement qualifiés selon leur diplôme étranger, ce dernier n'est pas reconnu et sans équivalence, il ne leur garantit pas une insertion rapide et durable et certainement pas au niveau de leur diplôme non reconnu. Nous reviendrons sur cette thématique dans la partie 3.d.

De manière générale, le nombre de DEI a baissé entre 2015-2019 (-14,7%). Cette tendance positive a été ralentie en partie par la crise du Covid-19 et plus particulièrement pour les profils hautement qualifiés. En 2020, le nombre de DEI est passé à 88.803 unités contre 88.017 unités en 2019, soit une hausse de 0,9%. C'est surtout le nombre de DEI moyennement (+5,3%) et hautement qualifiés (+14,5%) qui a augmenté. Le nombre de DEI peu qualifiés a par contre baissé de -1,9%.

Les formations et offres d'emploi réécrites offrent des opportunités

Les données chiffrées montrent que l'inadéquation entre les demandeurs d'emploi et les exigences dans les offres d'emploi sur la base du niveau d'études est toujours réelle. **L'organisation de formations, une meilleure articulation entre l'enseignement et le marché de l'emploi et une meilleure reconnaissance des diplômes étrangers** peuvent constituer des pistes pour répondre à cette inadéquation. La partie 3 approfondira cet aspect.

Des solutions peuvent aussi être trouvées au niveau de la **réécriture des offres d'emploi**. Selon une étude du Steunpunt Werk, des exigences de diplôme et de compétences élevées sont souvent spécifiées dans les offres d'emploi, alors qu'elles

ne sont pas toujours nécessaires pour l'exécution d'un job en particulier[16]. Une conséquence est que des candidats potentiellement aptes ne postulent pas, renforçant par la même l'inadéquation entre l'offre et la demande sur la base du niveau d'études. Il peut dès lors être judicieux de sensibiliser des organisations à l'importance de bien évaluer les exigences de diplôme et de cultiver un autre regard lors de la rédaction d'offres d'emploi afin de développer une nouvelle vision. La question se pose aussi de savoir dans quelle mesure des organisations peuvent continuer à attendre d'une personne qu'elle possède déjà toutes les compétences nécessaires avant l'engagement. Il est important à cet égard de prendre en compte le renforcement des compétences sur le terrain et d'investir activement dans les apprentissages sur le lieu de travail, l'apprentissage tout au long de la vie, etc.

1.4.2 Inadéquation sur la base du domaine professionnel

Une autre inadéquation est celle basée sur le domaine professionnel. Les demandeurs d'emploi qui postulent pour un poste vacant ne disposent pas toujours des compétences demandées ou du profil demandé pour pourvoir à cette offre. Il peut y avoir une inadéquation entre les compétences demandées et les compétences du demandeur d'emploi. Dans ce cas, l'offre et la demande ne sont pas qualitativement équilibrées au niveau professionnel. Lorsque la demande est plus forte que l'offre disponible sur le marché de l'emploi, les offres d'emploi ne sont pas pourvues. Lorsque des offres d'emploi ne sont pas non plus pourvus à plus long terme, nous parlons de fonctions critiques[17]. Il ressort des chiffres du point 1.3.2. qu'au VDAB, le nombre d'offres d'emploi reçues directement pour des fonctions critiques continue d'augmenter aussi bien à Bruxelles que dans le Brabant flamand. Parmi les offres d'emploi reçues d'Actiris, on observe une tendance à la baisse, même si le nombre d'offres d'emploi reçues directement pour des fonctions critiques reste conséquent.

Le paragraphe suivant détaille davantage la liste des fonctions critiques et indique également où se situent les principales opportunités pour la mobilité du travail.

Plus de fonctions critiques dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles

Un indicateur important de l'inadéquation sur la base des compétences et profils est la liste des fonctions critiques. Les fonctions critiques à Bruxelles[18] et en Flandre[19] correspondent en grande partie. Les demandeurs d'emploi présentant un profil technique, un diplôme d'ingénieur, une formation dans les soins (quelques-unes des fonctions critiques principales)... pourront dès lors trouver facilement un emploi au sein de leur région.

La comparaison des listes des fonctions critiques d'Actiris et du VDAB entre Bruxelles et la Flandre

16 Bastiaensens, S., Cannaerts, N, & De Vos, A. (2018). Wijzigingen in jobs, vaardigheden en vacatures? VIONA onderzoeksrapport, in opdracht van Vlaams Departement Werk en Sociale Economie. Antwerpen: Antwerp Management School.

17 Gouvernement Flamand (2021), Naar een leer- en loopbaanoffensief. Tweede advies arbeidsmarktexperten.

18 Liste des fonctions critiques en RBC en 2020 (2021).

19 Liste des fonctions critiques en Flandre (2021).

peut fournir des informations pertinentes sur les différentes dynamiques entre l'offre et la demande sur les marchés du travail à Bruxelles et dans le Brabant flamand. Ce n'est pas simple d'un point de vue méthodologique étant donné que différentes méthodologies sont utilisées pour l'établissement des listes. Parallèlement, les informations fournies sont limitées, en raison des similitudes entre les deux listes. Cela prouve qu'en Flandre, il y a plus de fonctions critiques sur la liste et que les pénuries sont donc plus importantes.

Cartographie du potentiel des offres d'emploi avec faibles exigences de qualification

Afin de répertorier les principales opportunités pour la mobilité professionnelle entre Bruxelles et le Brabant flamand, nous proposons de regarder au-delà des listes des fonctions critiques seules. Compte tenu des tensions sur le marché de l'emploi en Flandre et du taux de chômage plus élevé à Bruxelles, la première chose à examiner est la mobilité de travail de Bruxelles vers la Flandre.

On observe ainsi que de nombreux travailleurs du Brabant flamand font la navette jusqu'à Bruxelles pour des emplois dans le secteur quaternaire, mais le trajet inverse peut aussi être fait. Le Brabant flamand abrite un important secteur tertiaire et compte plus de postes de travail que de travailleurs qui y habitent. Il s'agit de secteurs comme le commerce de gros, le transport, la logistique et la poste et dans une moindre mesure le commerce de détail et d'autres activités de commerce[20].

Dans la liste ci-dessous, nous avons sélectionné les principaux groupes professionnels sur la base des fonctions critiques aussi bien à Bruxelles que dans le Brabant flamand, ainsi qu'un important volume d'offres d'emploi reçues et en suspens dans le Brabant flamand et à Bruxelles, avec au sein de ces derniers, les métiers qui sont accessibles sans diplôme spécifique ou avec un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Nous arrivons à la liste suivante de principaux groupes professionnels : nettoyeurs/aides ménagères, soins et aides-soignants, agents de sécurité, métiers commerciaux et administration, industrie, transport et logistique, alimentation et Horeca, construction et métiers techniques. Le groupe professionnel «informatique» regroupe aussi un grand nombre d'offres d'emploi, mais requiert des profils moyennement et hautement qualifiés. Par conséquent, ce domaine professionnel est mis de côté pour la suite de l'exercice.

Cette liste de profils professionnels a pour objectif de cibler le mandatement sur quelques profils professionnels spécifiques qui sont intéressants. Le mandatement est un terme général qui signifie qu'un demandeur d'emploi bruxellois est accompagné par le VDAB pour trouver un emploi à Bruxelles ou dans le Brabant flamand, assorti ou non d'une formation par le VDAB. Cette liste contient donc toute une série de métiers qui sont intéressants pour la mobilité interrégionale, même si cet exercice n'est pas exclusivement axé là-dessus. Elle tient aussi compte des opportunités d'emploi à Bruxelles même. Pour l'analyse conjointe du marché de l'emploi de l'année prochaine, Actiris et le VDAB affineront cet exercice.

20 Steunpunt Data & Analyse (2018), Werken in Vlaams-Brabant.

Nettoyeurs, aides-ménagères

- Les nettoyeurs/aides-ménagères sont des fonctions critiques en Flandre, mais pas à Bruxelles.
- Très grande réserve de main-d'oeuvre à Bruxelles en raison des exigences de diplôme faibles ou inexistantes et des exigences linguistiques restreintes.
- Pénuries structurelles pour le nettoyage industriel : les candidats doivent être en possession d'une série de certificats.
- Difficultés possibles : mobilité, flexibilité, connaissances linguistiques, conditions de travail (travail physiquement lourd et travail sous pression). On observe aussi un turn-over élevé dans ce métier.
- Un accompagnement peut être recommandé pour préparer les demandeurs d'emploi souvent infrascolarisés et inexpérimentés à la procédure de recrutement et au job en lui-même.

Soins et aides-soignants : aides-soignants, accompagnateurs d'enfants, coiffeurs, spécialistes de soins de beauté

- La plupart de ces métiers sont des fonctions critiques à la fois à Bruxelles et en Flandre.
- Un brevet ou un diplôme est souvent requis. Il est donc nécessaire de prévoir des formations suffisantes.
- Une connaissance de base en néerlandais est au minimum exigée en Flandre. A Bruxelles également, les profils ayant une connaissance du néerlandais sont très convoités.
- Pénuries structurelles dans ces métiers, lesquelles peuvent encore s'aggraver en raison de la démographie (aussi bien l'accueil de la petite enfance à Bruxelles et l'assistance aux personnes âgées en Flandre à et Bruxelles en raison du vieillissement).
- Pour certains métiers, il existe une importante réserve de main-d'oeuvre qui pourrait être formée, par exemple pour la garde d'enfants ou l'accompagnateur accueil extrascolaire sans diplôme.
- Crèche : turn-over élevé et pénuries, travaille souvent via des mesures d'aide à l'emploi.
- Les spécialistes de soins de beauté et les coiffeurs à Bruxelles manquent souvent d'expérience, de connaissance linguistique ou d'aptitude commerciale. Les conditions de travail également peuvent rebuter les candidats.
- Il est possible que certains spécialistes en soins de beauté ou coiffeurs puissent être engagés dans un métier de santé après formation.
- Pour certains métiers dans les soins, les salaires sont plus élevés en Flandre, même si les besoins sont aussi grands à Bruxelles.

Agents de sécurité

- Fonction critique en Flandre. Il ne s'agit pas d'une fonction critique à Bruxelles en 2019 et 2020, mais ce métier a figuré plusieurs fois sur la liste.

- Poids important des offres d'emploi reçues par le VDAB dans le Brabant flamand.
- De nombreux demandeurs d'emploi sont intéressés par ce métier, mais une grande partie ne dispose pas du certificat d'aptitude général et/ou des connaissances linguistiques demandées.
- Si on souhaite réaliser un adressage par mandatement, il est donc important que l'on puisse obtenir le certificat d'aptitude général et que l'on puisse, au besoin, suivre un cours de langue.
- Une formation sur le terrain en collaboration avec les entreprises est recommandée.
- Les employeurs souhaitent aussi attirer des femmes et recherchent des profils de plus en plus communicatifs. Les demandeurs d'emploi ayant un code professionnel de collaborateur d'accueil, vendeur, etc. peuvent disposer de compétences pertinentes.
- D'autres difficultés possibles sont la mobilité et la condition de la nationalité (nationalité européenne).

Métiers commerciaux et administration : opérateur de call-center, secrétaire, vendeur

- Besoins dans les deux régions, mais de manière plus prononcée dans le Brabant flamand.
- Importance du bilinguisme (NL/FR) aussi bien pour les vendeurs dans les magasins (de connaissance de base à bonne connaissance) que pour les métiers administratifs.
- Faible/aucune condition de diplôme pour les vendeurs ou l'opérateur de call-center, d'où une grande réserve de main-d'œuvre.
- A long terme, il y a moins de demande en raison de la numérisation (croissance de l'e-commerce et instauration de caisses automatiques).
- En plus de la langue, les aptitudes commerciales, la flexibilité, les conditions de travail, la mobilité… constituent souvent un problème.
- Intéressant de proposer des cours de langue par le VDAB et de sensibiliser les demandeurs d'emploi aux conditions de mobilité.

Industrie : technicien, mécanicien, opérateur de production chimie

- Large gamme de fonctions critiques structurelles pour faiblement et moyennement qualifiés.
- Pour certains métiers, les connaissances linguistiques sont moins importantes.
- Les employeurs sont en quête de candidats compétents et expérimentés, mais ne les trouvent pas toujours. Importance et opportunité de formation sur le terrain ou apprentissage dual.
- Les métiers techniques ont souvent une image négative. Cela n'encourage pas les jeunes à choisir ce secteur.
- De nombreux demandeurs d'emploi aimeraient exercer un métier manuel selon leur dossier. Une grande partie d'entre eux ne dispose toutefois pas des bonnes qualifications.
- Techniques en perpétuel changement, mais aussi formation permanente nécessaire.
- Certains métiers sont liés en partie à certains métiers du secteur de la construction.

Transport et logistique : chauffeur de bus, chauffeur de taxi et chauffeur de camion

- Fonctions critiques dans les deux régions, mais différents accents par région. Les accompagnateurs de véhicules ferroviaires et les chauffeurs routiers ont une pénurie plus importante en Flandre.
- Ces dernières années, ce sont surtout les chauffeurs routiers qui représentent des fonctions critiques.
- Certains demandeurs d'emploi sont coincés en raison de mauvaises références (ex. problèmes avec l'employeur précédent après accident), mais veulent tout de même continuer à travailler comme chauffeur.
- Autres difficultés : mobilité, aptitude professionnelle, conditions de travail et concurrence avec la main-d'œuvre étrangère.
- Besoin de formations pratiques et théoriques et remises à niveau (code 95).
- A noter que les allophones peuvent avoir des difficultés à suivre la théorie pour leur permis de conduire en français ou en néerlandais.
- A et autour de l'aéroport, il y a aussi une demande d'autres profils logistiques comme magasiniers, collaborateurs administratifs logistiques.
- Il y a aussi une demande croissante de coursiers/livreurs en raison de l'e-commerce et de la distribution des repas, mais les conditions de travail sont souvent défavorables.
- Collaborateurs administratifs logistiques : plus d'offres d'emploi en suspens en Flandre qu'à Bruxelles. Aussi à et autour de l'aéroport. Besoin de formations. Demande parfois plutôt des profils hautement qualifiés.
- Magasiniers, orderpicker, cariste : demande de personnel ayant une connaissance de base du néerlandais, un brevet pour chariot élévateur et une bonne santé physique et qui est flexible (intérimaire, pauses, propre véhicule). Parfois, des qualités de leadership sont aussi demandées (ex. chef d'entrepôt, employé magasinier).

Alimentation, horeca : boulanger, boucher, opérateur de production alimentation, cuisinier

- Les fonctions de boulanger et boucher sont critiques dans les deux régions avec une proportion plus élevée dans le Brabant flamand.
- Surtout boulangeries industrielles.
- Heures de travail irrégulières (pauses). De ce fait, demande de flexibilité et mobilité.
- Faibles exigences linguistiques et faibles exigences de diplôme.
- Plus petite réserve de main-d'œuvre directe, mais élargissement possible aux demandeurs d'emploi ayant des aspirations professionnelles dans l'alimentation, l'horeca (par exemple collaborateur cuisine) ou dans l'industrie (opérateurs de production dans un autre domaine).
- Besoin de formations professionnelles et sensibilisation des demandeurs d'emploi à ces métiers, amélioration des conditions de travail et formations.
- Actuellement pénuries dans les deux régions.

Construction et métiers techniques : carrossier, électricien, couvreur, mécanicien technique de refroidissement, ouvrier de bâtiment spécialisé travaux de rénovation

- Large gamme de métiers offrant de bonnes opportunités d'emploi dans les deux régions.
- Pour certains métiers, les connaissances linguistiques sont moins importantes.
- Métiers pour faiblement et moyennement qualifiés.
- Réserve en main-d'œuvre élevée, mais souvent pas suffisamment qualifiée. Pénurie aussi de certificats spécifiques, par exemple cedicol. Des formations professionnelles et une sensibilisation à ces formations sont nécessaires.
- Problème du travail au noir.
- Les conditions de travail peuvent être difficiles physiquement et les contrats instables.

1.4.3 Écart linguistique

Aussi bien la Région de Bruxelles-Capitale que le Brabant flamand ont un grand nombre de postes posant des exigences linguistiques. Le caractère international de la capitale bruxelloise ainsi que les différentes langues régionales administratives utilisées à Bruxelles et en périphérie ont un impact sur les connaissances linguistiques qui sont demandées sur le terrain. Il s'agit souvent des langues nationales officielles, le français et le néerlandais, mais l'anglais est aussi beaucoup demandé. Etant donné qu'une proportion considérable des candidats ne dispose pas des connaissances linguistiques demandées, cela représente souvent une difficulté pour pourvoir aux offres d'emploi ou à l'inverse les demandeurs d'emploi éprouvent plus de difficultés pour trouver un emploi.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des connaissances linguistiques demandées dans les offres d'emploi que reçoivent Actiris et le VDAB pour Bruxelles et le Brabant flamand. Ensuite, on abordera brièvement les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi de Bruxelles et du Brabant flamand.

Exigences linguistiques dans les offres d'emploi reçues par Actiris et le VDAB

Les chiffres d'Actiris et du VDAB sur les exigences linguistiques dans les offres d'emploi sont difficiles à comparer compte tenu des différentes méthodes d'enregistrement et de calcul. L'aperçu ci-dessous est donné à titre purement indicatif et doit être interprété avec la circonspection nécessaire.

Près de la moitié des offres d'emploi reçues directement par Actiris spécifie des exigences linguistiques. Dans la plupart des cas, il s'agit de fonctions bilingues pour lesquelles une connaissance des deux langues nationales est exigée. C'est le cas pour 27,7% des offres d'emploi reçues. Par ailleurs, il existe une forte demande de connaissances en anglais. 12,7% des offres d'emploi reçues requièrent des connaissances du néerlandais, du français et de l'anglais et 7,2% mentionnent l'anglais sans exiger le français ou le néerlandais.

Tableau 23 : Répartition des offres d'emploi* reçues directement par Actiris selon les exigences linguistiques - 2019**

	2019	2020
Total offres reçues	**35.063**	
Offres d'emploi unilingues	17.724	50,5%
Offres d'emploi avec exigences linguistiques	17.339	49,5%
dont FR/NL	*9.695*	*27,7%*
dont FR/NL + ANG	*4.441*	*12,7%*
dont ANG	*2.513*	*7,2%*
dont autres exigences linguistiques	*690*	*2,0%*

Source : Actiris, calculs view.brussels

* La plupart des offres d'emploi reçues directement par Actiris concernent un emploi en Région de Bruxelles-Capitale. En 2019, c'est le cas pour 83% des offres d'emploi reçues directement.

** En raison de l'instauration du dossier unique, la variable n'est plus un champ obligatoire depuis 2020 pour la création d'une offre d'emploi. En raison de cette adaptation méthodologique, aucune donnée n'est encore disponible pour 2020 et il pourrait y avoir une rupture dans les chiffres à partir de cette année-là.

Nous voyons à cet égard que les exigences linguistiques peuvent sensiblement varier en fonction du job. On note des différences claires en fonction du métier, du secteur, du niveau d'études de l'offre d'emploi ainsi que du lieu d'emploi. Alors que dans certains cas, une connaissance parfaite des deux langues nationales est exigée, une connaissance élémentaire de la langue suffit dans les autres cas.

Les métiers de contact, et d'autant plus ceux avec des clients, requièrent des connaissances linguistiques plus élevées. C'est le cas aussi pour certains domaines professionnels comme l'ingéniorat, l'informatique, l'économie et les finances ou encore le management. Les connaissances linguistiques ont également tendance à augmenter avec le niveau d'études demandé dans l'offre d'emploi[21].

Dans les offres d'emploi reçues par le VDAB, les exigences linguistiques pour le néerlandais sont les plus prononcées. Cela s'applique non seulement pour les offres d'emploi en Flandre et en particulier dans le Brabant flamand, mais aussi pour les offres d'emploi que reçoit le VDAB pour la Région bruxelloise. Dans 91,1% des offres d'emploi pour la Région de Bruxelles et dans 84,1% des offres d'emploi pour le Brabant flamand, une bonne, voire une très bonne connaissance du néerlandais est demandée.

En plus des connaissances du néerlandais, le français et l'anglais sont aussi des langues très demandées dans les offres d'emploi reçues par le VDAB. Ainsi près de 30% des offres d'emploi pour Bruxelles exigent une bonne, voire une très bonne connaissance du français. Pour le Brabant

21 view.brussels, 2020, « Les exigences linguistiques sur le marché de l'emploi et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » .

flamand, il s'agit de près d'une offre sur cinq. En ce qui concerne la connaissance de l'anglais, une bonne, voire une très bonne connaissance est demandée dans environ 1 offre sur 6 pour Bruxelles et le Brabant flamand.

Tableau 24 : Offres d'emploi reçues par le VDAB pour Bruxelles selon les exigences linguistiques néerlandais, français et anglais - 2020

	Néerlandais		Français		Anglais	
Aucune connaissance	29	0,2%	92	0,5%	78	0,4%
Connaissance limitée	276	1,5%	1.007	5,6%	324	1,8%
Bonne connaissance	5.286	29,5%	3.424	19,1%	2.272	12,7%
Très bonne connaissance	11.032	61,6%	1.914	10,7%	717	4,0%
Aucune connaissance spécifiée*	1.299	7,2%	11.485	64,1%	14.531	81,1%
Total	**17.922**	**100,0%**	**17.922**	**100,0%**	**17.922**	**100,0%**

Source : VDAB

Tableau 25 : Offres d'emploi reçues par le VDAB pour le Brabant flamand selon les exigences linguistiques néerlandais, français et anglais - 2020

	Néerlandais		Français		Anglais	
Aucune connaissance	10	0,0%	55	0,2%	25	0,1%
Connaissance limitée	1.046	3,5%	1.915	6,4%	1.096	3,7%
Bonne connaissance	8.909	30,0%	4.405	14,8%	3.138	10,6%
Très bonne connaissance	16.094	54,1%	1.968	6,6%	1.750	5,9%
Aucune connaissance spécifiée*	3.679	12,4%	21.395	71,9%	23.729	79,8%
Total	**29.738**	**100,0%**	**29.738**	**100,0%**	**29.738**	**100,0%**

Source : VDAB

*Les employeurs ne sont pas tenus de mentionner les exigences linguistiques exigées. Les chiffres donnés sur les exigences linguistiques pourraient donc sous-estimer la demande réelle.

La différence en matière d'exigences linguistiques dans les offres d'emploi reçues par Actiris et les offres d'emploi reçues par le VDAB s'explique peut-être en partie à la façon différente dont les connaissances linguistiques sont enregistrées dans les offres d'emploi. Les exigences linguistiques élevées en néerlandais dans les offres d'emploi du VDAB peuvent peut-être s'expliquer en partie par le fait que le VDAB est une organisation néerlandophone et attire de ce fait plutôt des employeurs néerlandophones, alors qu'Actiris propose des services bilingues à Bruxelles.

De manière générale, nous pouvons conclure que les connaissances du néerlandais, du français et de l'anglais sont clairement importantes sur le marché de l'emploi bruxellois et sur celui du Brabant flamand.

La publication du VDAB « *Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden* » de 2020 se penche davantage sur les exigences linguistiques en Flandre. Selon cette étude, 36,4% des offres d'emploi transmises par des entreprises situées en Région de Bruxelles-Capitale exigent une connaissance du français. Pour la région de Vilvorde, qui comprend différentes communes (d'emploi) du Brabant flamand, ce chiffre monte même à 42,1%[22].

Connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi bruxellois

Tout comme les offres d'emploi, les chiffres d'Actiris et du VDAB sur les exigences linguistiques des demandeurs d'emploi sont difficiles à comparer compte tenu des différentes méthodes d'enregistrement et de calcul. L'aperçu ci-dessous est donné à titre purement indicatif et doit être interprété avec la circonspection nécessaire.

La grande majorité des demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois qui sont inscrits chez Actiris est francophone. 96% ont un dossier francophone. Seuls 4%, soit 3.499 personnes, sont inscrits en 2020 avec un dossier néerlandophone.

En se basant sur la langue du dossier, on examine combien de demandeurs d'emploi déclarent disposer d'une connaissance orale de l'autre langue nationale. Il s'agit donc d'une auto-évaluation du niveau linguistique par le demandeur d'emploi. Etant donné que la plupart des dossiers sont francophones, il s'agit dans la plupart des cas de la connaissance du néerlandais. Parmi les DEI qui étaient inscrits fin janvier 2021, 22,3% déclarent disposer d'au moins une connaissance moyenne orale de la deuxième langue nationale. 6,7% ont affirmé avoir une bonne connaissance de l'autre langue nationale. C'est moins que la connaissance de l'anglais. 40,6% des DEI ont affirmé en effet avoir au moins une connaissance moyenne de l'anglais.

Tableau 26 : Connaissances linguistiques orales des DEI selon le sexe - janvier 2021

	Hommes	Femmes	Total
Connaissance moyenne de l'autre langue nationale (NL ou FR)*	22,2%	22,3%	22,3%
Bonne connaissance de l'autre langue nationale	7,2%	6,2%	6,7%
Connaissance moyenne de l'anglais	41,2%	40,0%	40,6%
Bonne connaissance de l'anglais	19,8%	19,4%	19,6%

Source : Actiris, calculs view.brussels

* En fonction de la langue de leur dossier : soit le néerlandais pour ceux possédant un dossier francophone, soit le français pour ceux possédant un dossier néerlandophone.

22 VDAB, 2020, "Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden".

Les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi bruxellois varient sensiblement en fonction des aspirations professionnelles des demandeurs d'emploi. Tout comme pour les offres d'emploi, le bilinguisme des demandeurs d'emploi est plus important dans les professions où la communication et les contacts sont essentiels[23].

Nous avons déjà vu ci-dessus que la proportion d'offres d'emploi requérant des exigences linguistiques augmente avec le niveau d'études. C'est aussi le cas pour les demandeurs d'emploi. Plus leur niveau d'études augmente, plus ils déclarent avoir une connaissance moyenne ou bonne de l'autre langue nationale.

Tableau 27 : DEI avec connaissance orale de l'autre langue nationale* selon le niveau d'études - janvier 2021

	% moyen	% bon
Faible	20,9%	7,4%
Moyen	32,9%	10,2%
Elevé	41,4%	13,2%
Études à l'étranger sans équivalence	8,6%	1,6%
Total	**22,3%**	**6,7%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

* En fonction de la langue de leur dossier : soit le néerlandais pour ceux possédant un dossier francophone, soit le français pour ceux possédant un dossier néerlandophone.

Par ailleurs, il s'avère que les chercheurs d'emploi qui ont réalisé leurs études à l'étranger ont rarement une connaissance moyenne de l'autre langue (à peine 8,6%). De surcroît, une part importante de ce groupe ne maîtrise aucune des deux langues nationales. Ainsi, près d'un tiers de ce groupe déclare ne disposer au maximum que d'une connaissance élémentaire écrite de la langue de leur dossier. Sur le total des DEI inscrits, il s'agit de 15,7%, soit 14.000 DEI.

Tabel 28: Proportion de DEI avec au maximum une connaissance élémentaire écrite de la langue de leur dossier, selon le niveau d'études – janvier 2021

	DEI	sans ou max. avec une connaissance élémentaire
Faible	18.660	6,1%
Moyen	19.805	4,4%
Elevé	16.130	6,0%
Études à l'étranger sans équivalence	36.189	31,2%
Total	**90.784**	**15,7%**

Source : Actiris, calculs view.brussels

23 view.brussels, 2020, « Les exigences linguistiques sur le marché de l'emploi et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » .

Connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand

Au VDAB, les demandeurs d'emploi doivent indiquer quelle est leur maîtrise du néerlandais lors de l'inscription. Ceux qui répondent «aucune connaissance» ou «peu de connaissance» appartiennent au groupe ayant peu de connaissance du néerlandais, et non ceux ayant «une bonne connaissance» et «une très bonne connaissance». Lorsqu'aucun niveau n'est spécifié, les clients sont repris dans le groupe des demandeurs d'emploi ayant peu de connaissance du néerlandais. Dans le Brabant flamand, c'était le cas en 2020 pour 9.450 demandeurs d'emploi sans travail, soit 30,4%.

Mobilité interrégionale

La Belgique est caractérisée par des marchés du travail très contrastés, aussi bien en termes d'emploi qu'en termes de chômage. Alors que la Région bruxelloise (12,4% en moyenne en 2020) et la Wallonie (7,4%) affichent un chômage élevé, la Flandre (3,5%) a un taux de chômage inférieur aux moyennes belge (5,6%) et européenne. La Flandre est toujours confrontée à de grandes pénuries dans certains secteurs d'activité et en particulier dans certaines régions d'emploi, notamment dans le Brabant flamand. Malgré la proximité géographique de la Région bruxelloise et du Brabant flamand, les situations socioéconomiques sont très différentes. Les différences dans le domaine de l'emploi et du chômage entre Bruxelles et la périphérie sont très fortes. La Région bruxelloise fait face à un chômage élevé alors que le chômage dans le Brabant flamand et le Brabant wallon s'élève en 2020 à respectivement 3,9% et 6,3%[24].

La mobilité professionnelle offre une réponse aux inadéquations existantes au sein des marchés du travail bruxellois et flamand. Ce constat est appuyé par les chiffres observés. Une proportion importante des emplois hautement qualifiés à Bruxelles sont ainsi occupés par des travailleurs de Flandre. Et inversement, nous voyons que les emplois peu qualifiés dans le Brabant flamand sont exécutés par des travailleurs bruxellois. Toutefois, le matching n'est effectif que si les demandeurs d'emploi disposent des compétences requises et sont effectivement en mesure de se déplacer pour accéder à l'emploi.

Etant donné que la mobilité professionnelle est un élément important du matching de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi, c'est un élément important dans l'accord de coopération Flandre-Bruxelles. Une plus grande synergie entre les marchés du travail en Belgique crée des opportunités pour les chercheurs d'emploi et les entreprises.

2.1 Évolution de l'emploi intérieur et population active occupée à Bruxelles

Tableau 29 : Évolution de l'emploi intérieur* à Bruxelles** par statut - Moyennes annuelles de 2014 à 2019

							Var. 2014-2019		Var. 2018-2019	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	v.a.	%	v.a.	%
Salarié	602.485	603.487	603.547	607.190	608.763	617.654	15.169	2,5%	8.891	1,5%
Indépendant	82.029	84.933	87.295	88.950	91.002	93.845	11.816	14,4%	2.843	3,1%
Total	**684.514**	**688.421**	**690.842**	**696.140**	**699.765**	**711.499**	**26.985**	**3,9%**	**11.734**	**1,7%**

Source : Vlaamse Arbeidsrekening Steunpunt Werk sur la base de l'ONSS, l'INASTI, l'ONSSAPL, l'INAMI, l'ONEM et l'IBSA

*Toutes les personnes à partir de 15 ans qui ont un emploi principal en Région de Bruxelles-Capitale.

**Les travailleurs dans les organismes internationaux ne relèvent pas de l'emploi intérieur, les institutions internationales n'étant pas officiellement du ressort du territoire belge.

24 Statbel, 2020.

Tableau 30: Évolution de la population active occupée* à Bruxelles - Moyennes annuelles de 2014 à 2019

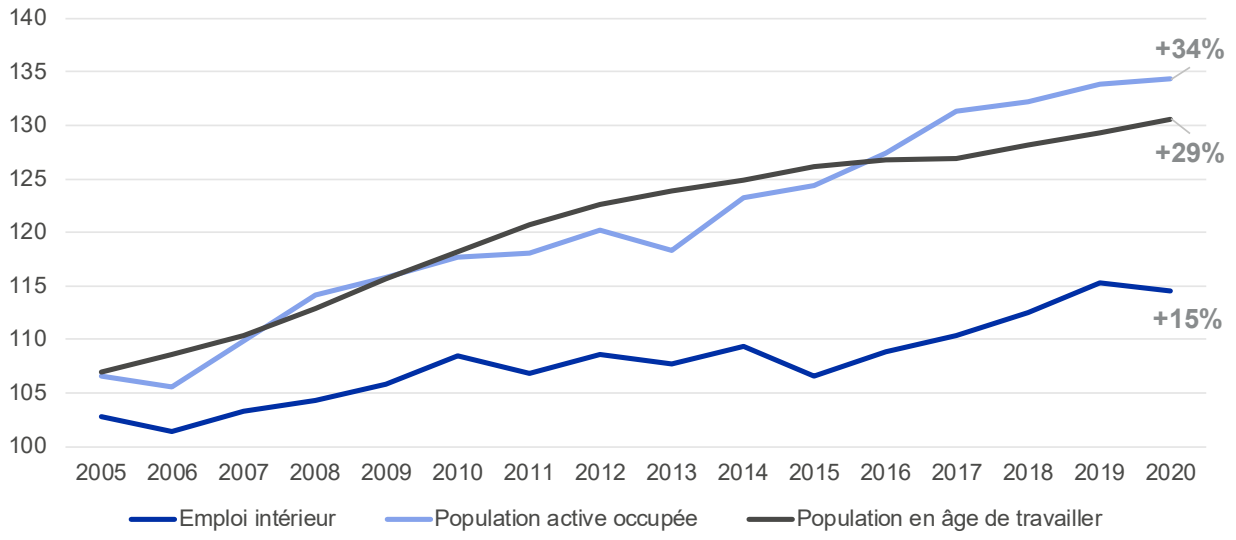
							Var. 2014-2019		Var. 2018-2019	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	v.a.	%	v.a.	%
Totaal	**376.945**	**384.176**	**390.846**	**429.880**	**438.685**	**451.282**	**74.337**	**19,7%**	**12.596**	**2,9%**

Source : Vlaamse Arbeidsrekening sur la base de l'ONSS, l'INASTI, 'INAMI, CBS, l'IGSS, de l'OEA, l'enquête socioéconomique, l'ONEM, l'IWEPS, Statbel, DWH MT&PS au BCSS et de l'IBSA (Calculs Steunpunt Werk)

*Toutes les personnes de 15 ans et plus qui ont exécuté un travail rémunéré

De interne werkgelegenheid[25] - soit le nombre d'actifs selon le lieu d'occupation - augmente de 3,9% de 2014 à 2019 à Bruxelles. L'augmentation est plus prononcée pour les indépendants que pour les salariés (+14,4% contre +2,5%). Le nombre de personnes à l'emploi qui habitent à Bruxelles, soit la population active occupée, augmente au cours de la même période de manière plus importante de 19,7%. Cette augmentation plus importante s'explique en partie par un glissement statistique (intégration de l'emploi international à partir de 2017). Indépendamment de cela, nous observons tout de même une croissance plus forte à Bruxelles par rapport à l'emploi intérieur (de 2018-2019, augmentation respective de +2,9% et +1,7%). La forte croissance de la population active occupée pousse les Bruxellois à chercher du travail en dehors des frontières régionales.

Figure 1 : Evolution de l'emploi intérieur en Région de Bruxelles-Capitale par rapport à la population bruxelloise en âge de travailler et la population active bruxelloise occupée (2000 = 100%)



Source : Statbel, EFT, calculs view.brussels

25 Pour une explication succincte de la terminologie des variables du marché de l'emploi, voir Neefs, B., & De Smet, R. (2021). Vlaamse Arbeidsrekening : definities & beknopte methodologie (Methodologisch rapport). Leuven : Steunpunt Werk.

Il ressort des données de l'enquête sur les forces de travailn[26] (EFT), qui ne présente aucun glissement statistique et qui a intégré l'emploi international depuis longtemps dans son enquête par sondage, qu'il y a une croissance inégale entre l'emploi intérieur d'une part et la population bruxelloise (occupée ou non de 15-64 ans) d'autre part. Le graphique ci-dessous montre qu'en 20 ans (à partir de l'année de référence 2000), l'emploi intérieur a progressé de 14,6%, tandis que la population en âge de travailler (15-64 ans) a augmenté de 30,6% et la population active occupée même de 34,3%. La croissance rapide de la population bruxelloise exerce une pression supplémentaire sur la zone d'emploi afin que suffisamment d'emplois soient générés pour les années à venir.

2.2 Évolution des navettes entrante et sortante à Bruxelles

Tableau 31 : Évolution de la navette entrante* à Bruxelles - Moyennes annuelles de 2014 à 2019

							Var. 2014-2019		Var. 2018-2019	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	v.a.	%	v.a.	%
Région flamande	**229.017**	**225.231**	**224.236**	**223.116**	**221.205**	**222.200**	**-6.817**	**-3,0%**	**995**	**0,4%**
dont Brabant flamand	*118.298*	*119.013*	*118.943*	*119.312*	*119.351*	*120.650*	*2.352*	*2,0%*	*1.299*	*1,1%*
dont Hal-Vilvorde	*84.737*	*85.678*	*85.910*	*86.508*	*86.938*	*88.280*	*3.543*	*4,2%*	*1.342*	*1,5%*
*Brabant oriental***	*33.561*	*33.335*	*33.033*	*32.803*	*32.413*	*32.370*	*-1.191*	*-3,5%*	*-43*	*-0,1%*
Région wallonne	**127.424**	**126.630**	**125.922**	**125.977**	**125.666**	**127.269**	**-155**	**-0,1%**	**1.602**	**1,3%**
Dont Brabant wallon	*42.856*	*43.464*	*43.438*	*43.728*	*43.641*	*44.353*	*1.497*	*3,5%*	*711*	*1,6%*
Pays limitrophes	**2.157**	**2.110**	**2.140**	**2.424**	**2.460**	**2.342**	**185**	**8,6%**	**-118**	**-4,8%**
Inconnu	4.175	4.064	3.951	3.707	3.453	2.936	-1.240	-29,7%	-518	-15,0%
Total	**362.773**	**358.036**	**356.249**	**355.224**	**352.784**	**354.746**	**-8.027**	**-2,2%**	**1.962**	**0,6%**

*Tous les salariés de 15-64 ans (chez les indépendants, le lieu de travail est assimilé au domicile) qui travaillent en Région de Bruxelles-Capitale, mais qui habitent dans une autre région, une autre province, un pays limitrophe, etc.

**La région de référence du Brabant oriental correspond à l'arrondissement Leuven, plus les communes d'Overijse et d'Hoeilaart.

Source : Vlaamse Arbeidsrekening Steunpunt Werk sur la base de l'ONSS, l'INASTI, l'ONSSAPL, l'INAMI, l'ONEM et de l'IBSA

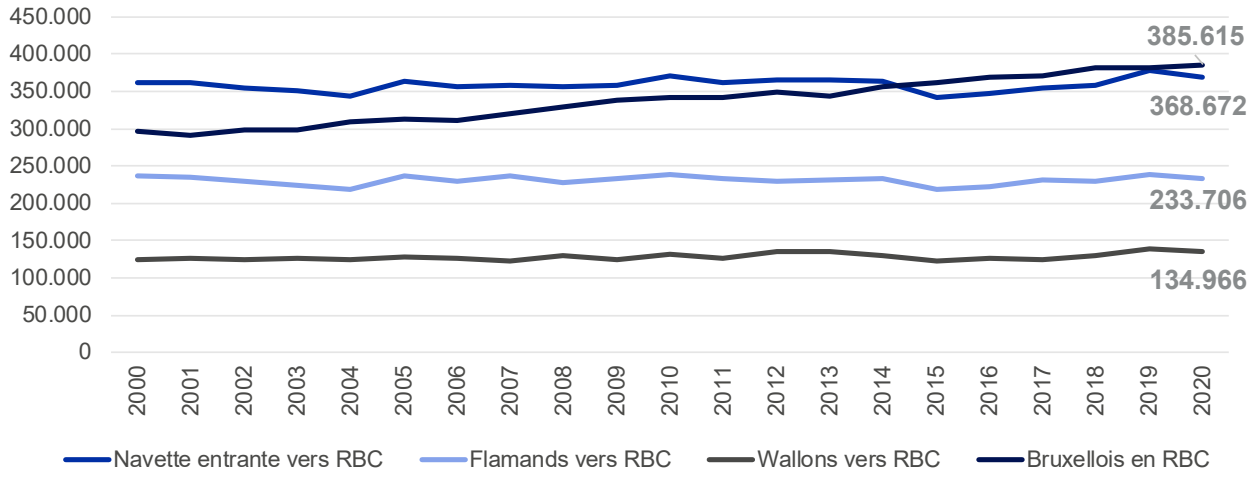
26 L'enquête sur les forces de travail (EFT) est une enquête socioéconomique par sondage auprès des ménages. Son principal objectif est de répartir la population en âge de travailler (à partir de 15 ans) dans trois groupes (les personnes à l'emploi, les chômeurs et les personnes inactives) et de fournir des données explicatives et descriptives sur chacune de ces catégories. Cette enquête est aussi réalisée dans les autres Etats membres de l'UE et coordonnée par l'Office statistique de l'Union européenne, EUROSTAT. En Belgique, l'EFT est organisée par Statbel. Le but est de réunir des informations qui sont comparables sur le plan européen.

La navette vers Bruxelles baisse légèrement entre 2014 et 2019 (-2,2%). La baisse est un peu plus prononcée pour la navette venant de la Région flamande (-3,0%) et de la région du Brabant oriental (-3,5%). En revanche, la navette venant des provinces du Brabant flamand et du Brabant wallon et de la région de Hal-Vilvorde augmente (de resp. +3,5%, +2,0% et +4,2%).

La navette vers Bruxelles augmente légèrement de 2018 à 2019 (+0,6%). La hausse est un peu plus prononcée pour la navette provenant de la province du Brabant wallon (+1,6%), la région de Hal-Vilvorde (+1,5%), la Région wallonne (+1,3%) et la province du Brabant flamand (+1,1%).

63% des navetteurs vers Bruxelles proviennent en 2019 de la Région flamande, dont 54% de la province du Brabant flamand. Près de 3 sur 4 d'entre eux habitent dans la région de Hal-Vilvorde.

Figure 2 : Évolution de la navette entrante vers la Région de Bruxelles-Capitale et la population active bruxelloise occupée



Bron: Statbel, EAK, bewerkingen view.brussels

Sur la base des données EFT, nous avons une image complète des salariés et des indépendants qui travaillent ou non dans une autre région que celle de leur domicile. Sur le graphique ci-dessus, nous voyons que la navette entrante vers Bruxelles n'a augmenté que de 2,1% en 20 ans (de 361.000 à 368.700 navetteurs). La tendance pour les navetteurs flamands et wallons ces dernières années est une légère inflexion à la baisse entre 2014 et 2015 (en partie en raison de la régionalisation de certains services publics à la suite de la sixième réforme de l'Etat), suivie d'une relative augmentation entre 2015 et 2019, à la suite de quoi on observe de nouveau une baisse entre 2019-2020 (en raison de la crise du coronavirus). En 20 ans, on constate que le nombre de Flamands qui font la navette vers Bruxelles a chuté de -1,4% (de 237.000 à 233.700 navetteurs). La navette de Wallons vers Bruxelles qui ne représente qu'un peu plus d'un tiers de la navette entrante, a quant à elle augmenté de +6,3% en 20 ans.

Contrairement à la navette entrante vers Bruxelles, nous observons une forte hausse chez les Bruxellois qui travaillent à Bruxelles (de +29,8% en 20 ans). Depuis 2015, les Bruxellois représentent même plus de la moitié de tous les actifs en Région de Bruxelles-Capitale.

Tableau 32 : Évolution de la navette sortante* de Bruxelles - Moyennes annuelles de 2014 à 2019

							Var. 2014-2019		Var. 2018-2019	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	v.a.	%	v.a.	%
Région flamande	**41.146**	**41.311**	**43.442**	**45.534**	**47.978**	**50.761**	**9.615**	**23,4%**	**2.784**	**5,8%**
dont Brabant flamand	*29.643*	*30.388*	*32.041*	*33.580*	*35.224*	*37.323*	*7.680*	*25,9%*	*2.099*	*6,0%*
dont Hal-Vilvorde	*26.110*	*26.861*	*28.408*	*29.776*	*31.234*	*32.989*	*6.878*	*26,3%*	*1.754*	*5,6%*
*Brabant oriental***	*3.532*	*3.527*	*3.633*	*3.804*	*3.990*	*4.334*	*802*	*22,7%*	*344*	*8,6%*
Région wallonne	**19.707**	**18.379**	**19.043**	**19.534**	**19.769**	**20.088**	**381**	**1,9%**	**319**	**1,6%**
Dont Brabant wallon	*11.262*	*11.231*	*11.435*	*11.735*	*11.948*	*12.060*	*798*	*7,1%*	*112*	*0,9%*
Pays limitrophes	**710**	**750**	**729**	**704**	**686**	**294**	**-416**	**-58,6%**	**-392**	**-57,1%**
Extraterritorial***	**1.364**	**1.400**	**1.425**	**31.829**	**32.285**	**32.812**	**-**	**-**	**526**	**1,6%**
Total	**62.927**	**61.840**	**64.638**	**97.601**	**100.717**	**103.955**	**41.028**	**65,2%**	**3.238**	**3,2%**

*Tous les salariés de 15-64 ans (chez les indépendants, le lieu de travail est assimilé au domicile) qui habitent en Région de Bruxelles-Capitale, mais qui travaillent dans une autre région, une autre province, un pays limitrophe, etc.

**La région du Brabant oriental correspond à l'arrondissement Leuven, plus les communes d'Overijse et d'Hoeilaart.

***A partir de 2017, aussi les salariés occupés dans un organisme international (principalement en RBC, mais est considéré comme extraterritorial)

Source : Vlaamse Arbeidsrekening Steunpunt Werk sur la base de l'ONSS, l'INASTI, l'ONSSAPL, l'INAMI, l'ONEM et de l'IBSA

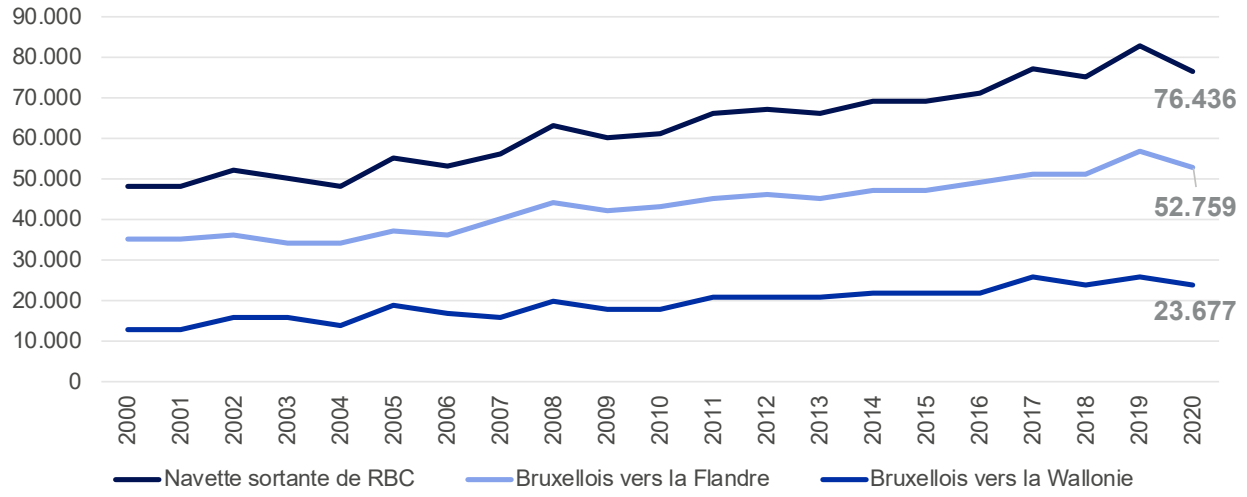
Il ressort des données du Steunpunt Werk que la navette sortante de Bruxelles augmente sensiblement de 2014 à 2019 (+65,2%). La forte augmentation est due en partie à un glissement statistique (intégration de l'emploi dans des organismes extraterritoriaux à partir de 2017, sous la catégorie extraterritorial).[27] L'augmentation est aussi en partie un reflet de la tendance à la hausse, en particulier vers la Région flamande (+23,4%), la hausse étant un peu plus prononcée dans le Brabant flamand (+25,9%), aussi bien dans la région d'Hal-Vilvorde (+26,3%) que dans le Brabant oriental (+22,7%).

La navette de Bruxelles augmente légèrement de 2018 à 2019 (+3,2%). La hausse est un peu plus prononcée pour la navette vers la région du Brabant oriental (+8,6%), la province du Brabant flamand (+6,0%), la Région flamande (+5,8%) et la région de Hal-Vilvorde (+5,6%). Un peu moins

27 De Smet, R. (2021). Vlaamse Arbeidsrekening. Raming van de bevolking naar socio-economische positie. Basis- en detailtabellen: update 2019 (Methodologisch rapport). Leuven: Steunpunt Werk.

de la moitié des navetteurs bruxellois se déplace vers la Région flamande, dont 74% vers le Brabant flamand. 88% d'entre eux travaillent dans la région de Hal-Vilvorde.

Figure 3 : Évolution de la navette sortante de Bruxelles



Source : Bestat (EFT), calculs view.brussels

Le biais que nous observons dans les sources de données administratives (ONEM, INASTI, etc.) en raison de l'intégration de l'emploi international à partir de 2017 est un problème que les données EFT n'ont pas. Ces chiffres montrent que le nombre de navetteurs bruxellois sortants a fortement augmenté (de +59,2% en 20 ans), passant de 48.000 en 2000 à 76.500 en 2020.

Plus de deux tiers de la navette sortante se rend en Flandre en 2020. Mais le ratio a un peu plus évolué en faveur de la Wallonie. Sur les vingt dernières années, la hausse est plus forte en Wallonie (+82,3%) qu'en Flandre (+50,7%).

La croissance du nombre de navetteurs bruxellois est également beaucoup plus forte que celle des Bruxellois qui travaillent à Bruxelles (voir graphique précédent). Et proportionnellement, il y a plus de navetteurs bruxellois qu'il y a 20 ans : En 2000, leur proportion n'était que de 13,9%, alors qu'elle est de 16,6% en 2020.

Comme dans le graphique de la navette intérieure vers Bruxelles, nous observons aussi une baisse, entre 2019 et 2020, de la navette sortante de Bruxelles. La crise du coronavirus en 2020 a eu un impact négatif sur les deux navettes. La baisse de la navette entrante est toutefois de -2,3%, alors que celle de la navette sortante s'élève à -6,9%. La crise a touché proportionnellement plus de Bruxellois qui travaillent en dehors de Bruxelles que de Flamands et de Wallons qui travaillent à Bruxelles.

Tableau 33 : Évolution de la navette sortante* de Bruxelles vers le Brabant flamand par secteur WSE** - Moyennes annuelles de 2014 à 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. 2014-2019 v.a.	Var. 2014-2019 %	Var. 2018-2019 v.a.	Var. 2018-2019 %
Commerce de gros et de détail	5.778	5.936	6.148	6.380	6.657	6.753	+976	+16,9%	+96	+1,4%
Nettoyage***	*2.868*	*3.149*	*3.907*	*4.310*	*4.448*	*4.786*	*+1.917*	*+66,8%*	*+338*	*+7,6%*
Consultance et activités scientifiques	*2.968*	*3.294*	*3.596*	*3.766*	*4.141*	*4.580*	*+1.612*	*+54,3%*	*+439*	*+10,6%*
Transport, logistique, courrier	*3.709*	*3.584*	*3.459*	*3.638*	*3.859*	*4.153*	*+445*	*+12,0%*	*+295*	*+7,6%*
Bureaux d'intérim et placement	1.725	1.845	1.917	2.024	2.108	2.156	+431	+25,0%	+49	+2,3%
Autres secteurs WSE	*12.594*	*12.580*	*13.012*	*13.462*	*14.012*	*14.894*	*+2.300*	*+18,3%*	*+882*	*+6,3%*
Total	**29.643**	**30.388**	**32.041**	**33.580**	**35.224**	**37.323**	**+7.680**	**+25,9%**	**+2.099**	**+6,0%**

*Tous les salariés** de 15-64 ans (chez les indépendants, le lieu de travail est assimilé au domicile) qui travaillent en Région de Bruxelles-Capitale, mais qui habitent dans une autre région, une autre province, un pays limitrophe, etc.

**Quelques secteurs WSE ont été regroupés afin de correspondre davantage à la nomenclature NACEBEL-2008.

***L'intitulé correct de ce secteur WSE est « entretien de bâtiments et aménagement paysager »

Source : Vlaamse Arbeidsrekening Steunpunt Werk sur la base de l'ONSS, l'INASTI, l'ONSSAPL, l'INAMI, l'ONEM et de l'IBSA

La navette depuis Bruxelles vers le Brabant flamand augmente de plus de la moitié de 2014 à 2019 pour les secteurs «nettoyage» (+66,8%) et «consultance et activités scientifiques» (+54,3%). Ces deux secteurs tirent ensemble la croissance moyenne vers le haut, étant donné que tous les autres secteurs évoluent moins vite que la moyenne.

L'évolution entre 2018-2019 (+6,0%) est davantage équilibrée et montre que le nombre de navetteurs au sein du groupe «consultance et activités scientifiques» (+10,6%), «nettoyage» (+7,6%), et «transport, logistique et courrier» (+7,6%), augmente de manière plus forte que la moyenne. A l'inverse, le nombre de navetteurs au sein du groupe «bureaux d'intérim et placement» (+2,3%) et «commerce de détail et de gros» (+1,4%) augmente de manière moins importante que la moyenne.

6 navetteurs bruxellois sur 10 dans le Brabant flamand sont occupés en 2019 dans l'un de ces 5 secteurs WSE.

Il existe de surcroît plusieurs raisons objectives qui permettent de supposer que la navette sortante vers la Flandre va augmenter. En premier lieu : la population bruxelloise de moins de 18 ans a augmenté de 30% de 2003 à 2019, la population flamande quant à elle n'a augmenté que de

6%[28]. En 2020, il y a trop peu de jeunes flamands de 20-29 ans (780.531) qui intègrent (peuvent intégrer) le marché pour (pouvoir) remplacer tous les Flamands de 55-64 ans (907.790). La réserve de main-d'œuvre bruxelloise relativement jeune peut y faire face. En deuxième lieu : l'emploi intérieur augmente de 2014 à 2019 de manière plus importante en Flandre (8,1%) qu'à Bruxelles (3,9%). On observe des tensions sur le marché de l'emploi en Flandre, ce qui offre des opportunités d'emploi réelles pour les Bruxellois. En troisième lieu : le taux d'emploi pour les 20-64 ans s'élève en 2019 à 75,2% pour les Flamands et à 59,6% pour les Bruxellois.

Emploi à Brussels Airport

Une étude récente sur l'emploi direct à Brussels Airport montre que les Bruxellois y travaillent le plus souvent dans le secteur de la consultance, suivi du secteur de l'Horeca, du transport aérien et de l'intérim[29]. Selon cette étude, l'aéroport occupait en 2017 3.617 travailleurs bruxellois, soit 15,7% de l'emploi total à et autour de l'aéroport.

Tableau 34 : Emploi à l'aéroport selon les régions et les provinces - 2017, 4e trimestre.

	Nombre de travailleurs	% région	% province
RBC	**3.617**	**15,7%**	-
Bruxelles	*3.617*		*15,7%*
Région flamande	**17.006**	**73,9%**	-
Anvers	*3.975*		*17,3%*
Limbourg	*947*		*4,1%*
Flandre orientale	*2.229*		*9,7%*
Brabant flamand	*9.244*		*40,2%*
Flandre occidentale	*611*		*2,7%*
Région wallonne	**2.398**	**10,4%**	-
Hainaut	*775*		*3,4%*
Liège	*455*		*2,0%*
Luxembourg	*28*		*0,1%*
Namur	*287*		*1,2%*
Brabant wallon	*853*		*3,7%*
Total	**23.021**	**100,0%**	**100,0%**

Source : ONSS et collecte de données supplémentaires HIVA, BNB, Aviato ; calculs HIVA-KU Leuvenn

28 Vlaamse Arbeidsrekening o.b.v. Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - (Bewerking Steunpunt Werk).

29 Vandekerkhove T., Goesaert T. & Struyven L. (2019). Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.

2.3 Obstacles et enjeux pour la mobilité professionnelle

Dans cette partie, nous verrons les principaux obstacles liés à la mobilité professionnelle. Nous nous concentrerons sur les obstacles que rencontrent les Bruxellois qui souhaitent trouver un emploi en périphérie bruxelloise.

2.3.1 Problème de qualification

Dans la partie 1.4, nous avons déjà abordé l'inadéquation sur la base de la qualification. Si la mobilité professionnelle peut être une solution à l'inadéquation des qualifications, elle offre cependant une réponse limitée, étant donné que les profils des demandeurs d'emploi bruxellois ne correspondent que partiellement à la demande dans le Brabant flamand et inversement. Il est donc crucial de prévoir des formations et le développement de compétences. Nous reviendrons sur ce thème dans la partie 3 de cette analyse du marché de l'emploi.

2.3.2 Écart linguistique

L'inadéquation sur la base des langues a déjà été discutée dans la partie 1.4. La majorité des demandeurs d'emploi bruxellois est d'origine francophone. Par ailleurs, une partie significative des DEI bruxellois n'est pas d'origine belge et une partie d'entre eux ne parle aucune langue nationale officielle. De nombreux offres d'emploi dans le Brabant flamand requièrent toutefois une bonne ou moins bonne connaissance du néerlandais. En plus des exigences de diplôme, il s'agit de l'une des principales inadéquations sur les deux marchés du travail. Nous y reviendrons aussi dans la partie 3.

2.3.3 Transport

La possibilité de se rendre au travail et d'en revenir constitue un obstacle important à la mobilité professionnelle. En particulier pour les lieux de travail reculés et lorsque les horaires impliquent de travailler tôt, tard ou la nuit. Dès lors, la mobilité peut être un problème.

- La performance des transports publics est déterminante pour des opportunités d'emploi favorables

Les entreprises en périphérie ne sont pas toujours faciles d'accès en transports en commun. Cette accessibilité détermine fortement l'attrait de l'emploi. Dans des régions très urbanisées comme Bruxelles, il semble que ce sont principalement les jeunes et les personnes peu qualifiées qui tirent parti d'une bonne accessibilité des lieux de travail en transport en commun, car ils sont moins souvent en possession d'une voiture. Pour les personnes hautement qualifiées et les personnes âgées, la mobilité est moins souvent un facteur contraignant. Elles possèdent plus souvent une voiture[30]. Un autre facteur qui intervient aussi, c'est que les emplois hautement qualifiés ont tendance à respecter des horaires de bureau stan-

30 Bastiaanssen J. et al. Sage Journals Urban Studies May 2021 « Does better job accessibility help people gain employment? The role of public transport in Great Britain ».

dard, et sont généralement plus accessibles. Cela ne s'applique toutefois pas à tous les secteurs.

Les navettes de et vers la capitale sont fortement déterminées par l'infrastructure des transports publics, notamment des lignes de train. Le réseau est fort axé sur le centre de Bruxelles. Même lorsqu'il est tenu compte d'autres moyens de transports publics (bus, tram et métro), les quartiers extérieurs de Bruxelles sont moins bien desservis que le centre. Alors que le métro assure une liaison rapide, le bus et le tram sont souvent bloqués dans les embouteillages aux heures de pointe du matin et du soir, ce qui augmente les temps de trajet[31]. La nuit, aucun transport en commun n'est disponible (à l'exception du week-end en Région bruxelloise).

La majorité des offres d'emploi ne requiert pas de permis de conduire

Tableau 35 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB à Bruxelles par permis de conduire* - Totaux annuels de 2016 à 2020

						Var. 2016-2019		Var. 2018-2019	
	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Permis de conduire A et G	3	2	9	3	3	0	0,0%	0	0,0%
Permis de conduire B, C et D	6.399	4.460	4.191	3.479	3.689	-2920	-45,6%	210	6,0%
Pas de permis de conduire spécifié	14.359	19.043	19.850	18.658	14.230	4299	29,9%	-4428	-23,7%
Total	**20.761**	**23.505**	**24.050**	**22.140**	**17.922**	**1.379**	**6,6%**	**-4.218**	**-19,1%**

Source : VDAB

Tableau 36 : Évolution du nombre d'offres d'emploi reçues directement par le VDAB pour le Brabant flamand par permis de conduire* - Totaux annuels de 2016 à 2020

						Var. 2016-2019		Var. 2018-2019	
	2016	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Permis de conduire A et G	2	23	15	14	18	12	600,0%	4	28,6%
Permis de conduire B, C et D	6.996	6.851	8.273	7.925	6.080	929	13,3%	-1845	-23,3%
Pas de permis de conduire spécifié	24.796	24.844	25.434	27.712	23.640	2916	11,8%	-4072	-14,7%
Total	**20.761**	**23.505**	**24.050**	**22.140**	**17.922**	**1.379**	**6,6%**	**-4.218**	**-19,1%**

*Les employeurs ne sont pas tenus de spécifier le permis de conduire. Ce n'est pas parce qu'aucun permis de conduire n'est spécifié qu'aucun permis n'est nécessaire ou souhaitable.

Source : VDAB

31 Kevin Lebrun, « Temps de déplacements en transport public à Bruxelles : l'accessibilité des pôles d'activités », Brussels Studies [Online], Collection générale, n° 123, En ligne le 07 mai 2018, consulté le 16 décembre 2021.

Le nombre d'offres d'emploi bruxellois ne spécifiant pas de permis de conduire (les employeurs n'y sont pas obligés) augmente de 30% de 2016 à 2019. Il y a parallèlement près de la moitié des offres d'emploi pour lesquels un permis de conduire B, C et D est demandé. Le nombre d'offres d'emploi du Brabant flamand ne spécifiant aucun permis de conduire augmente (+11,8%) , ainsi que celui requérant un permis de conduire B, C et D (+13,3%). Cela ne dit toutefois pas nécessairement dans quelle mesure il est nécessaire ou souhaitable d'en posséder un.

Le nombre d'offres d'emploi bruxellois et du Brabant flamand avec un permis de conduire B, C et D, diminue de 2019 à 2020. On observe aussi une baisse du nombre d'offres d'emploi dans le Brabant flamand sans permis de conduire, mais de manière moindre. La proportion d'offres d'emploi bruxelloises et du Brabant flamand sans permis de conduire s'élève à 80% en 2020.

Si la majorité des offres d'emploi reçues ne mentionne pas l'exigence d'un permis de conduire, il est souvent nécessaire de pouvoir se déplacer pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir. Particulièrement pour les lieux de travail reculés et pour lesquels l'employeur demande de travailler très tôt, tard ou la nuit, il peut être recommandé de posséder un permis de conduire.

La possession d'une voiture et d'un permis de conduire offre des opportunités d'emploi

Une grande partie des demandeurs d'emploi bruxellois ne disposent pas d'un permis de conduire et/ou d'une voiture. Les chiffres montrent que la possession d'une voiture à Bruxelles a fortement diminué. La proportion des ménages bruxellois en possession d'une voiture de 2014-2018 s'élève à 54% contre 75% de 1999-2004[32]. Une publication de l'IBSA montre en outre qu'il existe un lien très fort entre la non-possession d'une voiture et le chômage ou l'inactivité[33]. Les demandeurs d'emploi infrascolarisés disposent moins souvent d'un permis de conduire et d'une voiture, alors qu'ils ont ont le plus besoin de s'intégrer socioprofessionnellement.

Le manque de mobilité chez les Bruxellois fait qu'ils tirent davantage profit d'un transport en commun, bien que ce réseau en RBC ne soit pas toujours facile à opérationnaliser (cf. extension des lignes métro ou futur RER). L'élargissement et l'articulation des transports publics aux besoins des navetteurs et demandeurs d'emploi peuvent avoir un effet positif sur le nombre de navetteurs.

Il peut être judicieux de stimuler les demandeurs d'emploi et de les soutenir dans l'obtention d'un permis de conduire théorique et/ou pratique. Le VDAB prévoit des fonds pour les demandeurs d'emploi ayant certaines aspirations professionnelles afin de leur permettre d'obtenir un permis de conduire B. Grâce à des partenaires comme Brusselleer et Bruxelles Formation, on peut bénéficier d'un soutien pratique et adapté pour l'obtention du permis théorique. Les coûts pour l'obtention d'un permis de conduire peuvent aussi constituer un frein pour certains demandeurs d'emploi. Le Gouvernement de la Région wallonne a pris la décision de rendre l'obtention d'un permis de conduire totalement gratuite pour tous les demandeurs d'emploi[34]. A Bruxelles,

32 IBSA, Mobilité et transport (sur la base des données Statbel).

33 BISA, Les ménages bruxellois et la voiture (2019).

34 Un permis de conduire gratuit pour 4000 chercheurs d'emploi, Wallonie.be, 21/09/2020.

les CPAS interviennent aussi régulièrement dans les coûts des cours de conduite et de passage d'examen, lorsque le bénéficiaire du CPAS ne dispose pas des moyens financiers nécessaires et si ces démarchent débouchent à un emploi.

2.3.4 Discrimination au travail

Une proportion importante de la population active occupée et des DEI en Région bruxelloise est de nationalité ou d'origine étrangère. Il s'agit de plus de 7 habitants sur 10[35] et 35,5% des DEI inscrits pour le mois d'octobre ne possèdent pas la nationalité belge (chiffres sur viewstat).

Le rapport de view.brussels « profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : monitoring selon l'origine » montre que la représentation dans le chômage et le sous-emploi des groupes de population d'origine non européenne représentent une problématique aiguë en Région bruxelloise. Les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont confrontés à des freins spécifiques sur le marché de l'emploi en lien avec la discrimination, ce qui rend leur insertion professionnelle plus difficile. Le rapport Unia «Monitoring socioéconomique 2019 : marché de l'emploi et origine» montre que les personnes de nationalité ou d'origine non belge sont confrontées au phénomène de discrimination à l'embauche[36].

Un élément supplémentaire est l'intériorisation du risque de discrimination chez les demandeurs d'emploi bruxellois : c'est ce que l'on appelle «l'auto-discrimination». On peut émettre l'hypothèse que de nombreux demandeurs d'emploi bruxellois ne prennent même pas la peine d'aller postuler en Flandre parce qu'ils partent du principe que les employeurs flamands vont de toute façon les discriminer. Une étude est nécessaire pour vérifier cette hypothèse.

2.3.5 Fracture numérique

Les demandeurs d'emploi ne disposent pas tous d'un accès à internet ou des aptitudes numériques nécessaires pour rechercher et postuler via Internet. L'accès internet est un outil important, particulièrement pour trouver des offres d'emploi en dehors de la Région et pour postuler auprès d'entreprises en périphérie bruxelloise. Par ailleurs, la crise du coronavirus exacerbe la fracture numérique chez de nombreux demandeurs d'emploi. Pendant les confinements, l'inscription chez Actiris et au VDAB s'est essentiellement déroulée numériquement et par téléphone et des formations ont été organisées de manière plus « hybride » (avec une grande proportion d'apprentissage en ligne).

Selon les chiffres de Statbel, **10% des ménages bruxellois n'ont pas de connexion internet à la maison** et 10% des Bruxellois n'ont tout simplement pas utilisé internet ces trois derniers mois[37]. Ces taux sont inférieurs en Flandre, où 8% des ménages n'ont pas de connexion internet et 7% n'ont pas utilisé internet ces trois derniers mois. En Wallonie, les chiffres sont encore un peu plus élevés qu'à Bruxelles, avec 11% des ménages qui n'ont pas de connexion internet à la maison et 11% qui n'ont pas utilisé internet.

35 view.brussels, 2019, Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en RBC.

36 Unia, 2020, Monitoring socioéconomique 2019 : marché du travail et origine.

37 Statbel, 2020, Utilisation des TIC auprès des ménages.

Les demandeurs d'emploi bruxellois peuvent s'inscrire chez Actiris par internet, via le call-center (par téléphone) ou dans une antenne. Parmi tous les DEI inscrits chez Actiris, 12% environ n'ont pas spécifié d'adresse mail en 2020[38]. Cela suggère qu'au moins 12% des DEI inscrits n'ont pas d'accès internet ou de bonnes compétences informatiques. Même ceux qui sont inscrits avec une adresse mail peuvent rencontrer ces problèmes. C'est pourquoi nous parlons de «au moins 12%».

Les chiffres de Statbel et d'Actiris montrent aussi qu'il s'agit **surtout de groupes fragilisés**. Il ressort des chiffres d'Actiris que 26,5% des DEI de plus de 50 ans se sont inscrits en 2020 sans adresse mail. Les usagers du CPAS, les infraqualifiés et les demandeurs d'emploi possédant un diplôme étranger sans équivalence, les demandeurs d'emploi d'origine non belge en dehors de l'UE et les demandeurs d'emploi des communes du croissant pauvre sont plus souvent inscrits sans adresse mail[39].

On note de grandes différences sur la base de caractéristiques socioéconomiques. En plus de l'âge, le niveau de formation et le revenu sont déterminants. Ainsi, le baromètre de l'inclusion sociale stipule : «Seuls 20% d'internautes ayant un niveau de diplôme élevé et 26% de ceux ayant un haut revenu n'ont pas interagi avec l'administration en ligne durant l'année précédant l'enquête contre 67% parmi les peu diplômés et 55% parmi les faibles revenus» [40].

2.3.6 Accueil de la petite enfance

L'accueil des enfants est pour de nombreuses familles un élément crucial pour pouvoir concilier la vie de famille avec le travail. Pour les familles monoparentales, le manque d'accès à des services de garde d'enfants constitue le plus souvent un obstacle majeur pour entamer des études, une formation ou un emploi. Pour certains emplois dont les horaires de travail commencent tôt ou terminent tard, il est important que les services d'accueil des enfants soient ouverts suffisamment tôt le matin et tard le soir. C'est aussi le cas dans le cadre de la mobilité interrégionale où les travailleurs ont souvent un temps de déplacement plus long et déposent et reprennent donc leur enfant tôt/tard du service d'accueil.

Selon une étude de l'IBSA, l'offre au niveau régional peut être considérée comme satisfaisante selon la norme de Barcelone, mais pas celle au niveau communal[41]. Pas moins de six communes ont un taux de couverture de moins de 33% et seulement six communes ont un taux de couverture de plus de 50% en 2018[42]. Il s'agit surtout des communes au nord de la zone du Canal, le croissant pauvre, où le nombre de naissances est aussi le plus élevé.

En plus de l'offre, le coût ou la durée de la formation professionnelle jouent également un rôle pendant la recherche d'emploi. Il est enfin important de prévoir une offre suffisamment importante en français, en néerlandais et éventuellement dans d'autres langues.

---

38 Données Actiris 2020, calculs par view.brussels .

39 Pour 2020, il s'agit de 14,1% des usagers du CPAS, 12,5% avec un niveau de formation qualifié de faible, 20,3% des demandeurs d'emploi possédant un diplôme étranger sans équivalence, 16,2% des demandeurs d'emploi d'origine non belge en dehors de l'UE et respectivement 16,1% et 15,4% des communes de Saint-Josse et de Molenbeek-Saint-Jean.

40 Baromètre de l'inclusion numérique, Fondation Roi Baudouin (2020).

41 IBSA, Accueil de la petite enfance en Région bruxelloise : où sont les besoins ?

42 Le taux de couverture a été utilisé pour étudier dans quelle mesure l'offre de l'accueil de la petite enfance est articulée avec la demande sur le territoire bruxellois. Anderlecht, Molenbeek-Saint-Jean et Koekelberg présentent respectivement les taux de couverture les plus faibles de l'offre de l'accueil de la petite enfance : quelque 20% pour Anderlecht et un peu plus pour les deux autres communes. Source : IBSA.

Développement des compétences : enseignement et formations

En raison des défis comme le vieillissement et la numérisation, on s'attend à ce que les tensions sur le marché de l'emploi en Flandre et le caractère critique de certains types d'offres d'emploi aussi bien à Bruxelles que dans le Brabant flamand vont s'intensifier dans les prochaines années, étant donné que la demande de certaines compétences va continuer à augmenter. C'est surtout la demande de profils hautement qualifiés qui va continuer à progresser. Sans la formation et le recyclage nécessaires, la Belgique sera confrontée d'ici 2030 à 541.000 offres d'emploi non pourvus, selon la fédération de l'industrie technologique Agoria[43]. Les défis sont donc de nature structurelle.

Le lien entre le développement de compétences d'une part et le marché de l'emploi d'autre part nécessite une analyse multidisciplinaire, pour laquelle view.brussels et le VDAB Brussel ne disposent pas d'informations et d'une expertise suffisante pour établir une analyse complète. Le but de cette partie consiste plutôt à présenter quelques chiffres afin de mettre en lumière quelques dynamiques et questionnements essentiels. Nous choisissons ici de nous limiter pour la première partie « enseignement » au réseau néerlandophone à Bruxelles. Et ce, en raison de la disponibilité des données, mais aussi parce que ce groupe est particulièrement pertinent pour la mobilité de travail vers la Flandre.

3.1 Enseignement néerlandophone à Bruxelles

Afin d'avoir une idée de l'adéquation entre les sortants bruxellois et le marché de l'emploi bruxellois, cette section abordera les chiffres des sortants bruxellois de l'enseignement néerlandophone.

▸ Les sortants bruxellois de l'enseignement néerlandophone augmentent de façon constante depuis 2013

Tableau 37: Évolution du nombre de sortants de l'école* dans l'enseignement néerlandophone domiciliés à Bruxelles : 2013 - 2019

	Sortants de l'école (1) en							Var. 2013-2019	
	2013	2014	2015	2016 (2)	2017	2018	2019 (3)	v.a.	%
Faiblement qualifiés	332	310	269	357	397	366	356	24	7,2%
dont non qualifiés	*221*	*230*	*196*	*271*	*297*	*267*	*281*	*60*	*27,1%*
Moyennement qualifiés	660	687	747	792	800	810	772	112	17,0%
Hautement qualifiés	784	642	928	776	924	949	1.063	279	35,6%
Total	**1.776**	**1.639**	**1.944**	**1.925**	**2.121**	**2.125**	**2.191**	**415**	**23,4%**

*Sortants de l'école qui ont suivi l'enseignement néerlandophone dans une école qui relève du Département Enseignement et Formation et qui sont domiciliés à Bruxelles.
Méthodologie fixation des niveaux d'étude : voir p.14 du rapport sur les sortants de l'école du VDAB.
Source : Département Enseignement et Formation, calculs VDAB

43 Agoria (2021).

Le tableau ci-dessus montre que le nombre de sortants bruxellois (élèves et étudiants domiciliés à Bruxelles) de l'enseignement néerlandophone correspond à un peu moins de 2.200 personnes en 2019. Il s'agit d'une hausse de 23,4% par rapport à l'année 2013. Ces chiffres doivent toutefois être interprétés avec prudence, vu qu'ils n'intègrent pas les données sur l'enseignement professionnel supérieur (excepté la formation infirmier), l'enseignement secondaire pour adultes et l'apprentissage. Les établissements d'enseignement qui ne relèvent pas de la compétence du département flamand *Enseignement et Formation*, ne sont pas non plus pris en compte[44].

Le nombre de sortants bruxellois de l'enseignement néerlandophone a augmenté de 23,4% en 7 ans (2013-2019), avec une hausse plus prononcée pour les hautement qualifiés[45]. La hausse du nombre de sortants hautement qualifiés suit l'évolution nationale : de plus en plus de jeunes entament des études supérieures et les terminent. Cela répond aux besoins des marchés du travail bruxellois et flamand sur lesquels la demande en profils hautement qualifiés augmente (voir 1.4). La hausse est moins prononcée pour les faiblement (+7,2%) et moyennement qualifiés (+17,0%). Le nombre de sortants non qualifiés a toutefois fortement augmenté (+27,2%).

L'ensemble des jeunes bruxellois qui quittent prématurément l'école, passe de 12,9% en 2017 à 9,7% en 2020[46]. Dans les deux autres régions également, on observe une nette baisse du nombre de décrochage scolaire, mais de manière moins prononcée. Toutefois, le nombre de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés reste élevé et la proportion du nombre de DEI possédant un diplôme étranger non reconnu est très élevée (voir 1.4).

Pour l'enseignement francophone, nous ne disposons pas des données concernant les jeunes bruxellois en décrochage scolaire. Nous n'analyserons pas les données relatives aux différentes orientations d'études des jeunes bruxellois en décrochage scolaire dans l'enseignement néerlandophone. Les chiffres traités pour la Flandre figurent dans le rapport sur le décrochage scolaire du VDAB.

Les Bruxellois suivent le plus souvent l'enseignement néerlandophone dans leur propre région

Tableau 38 : Nombre de Bruxellois inscrits dans l'enseignement néerlandophone par province (maternelle, primaire et secondaire) (mobilité) - année scolaire 2016-2017 à 2020-2021

						Var. '16/17-'20/'21
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	%
RBC	37710	38773	40217	41544	42875	13,70%
Brabant flamand	*5385*	*5581*	*5676*	*5752*	*5801*	*7,70%*
Autres provinces flamandes	523	574	552	524	580	0,39
Total final	**43618**	**44928**	**46445**	**47820**	**49256**	**12,90%**

Source : dataloep (Onderwijs Vlaanderen)

44 L'intégralité de la méthodologie figure dans le rapport sur les sortants de l'école du VDAB (à partir de la page 11).

45 Vu que les chiffres pour 2015 diffèrent de ceux des autres années, notamment un nombre beaucoup plus élevé de hautement qualifiés et un nombre beaucoup plus faible de sortants faiblement qualifiés, nous étudions la variation 2013-2019. Il n'y a pas de déclaration démontrable pour les données de 2015.

46 « Décrochage scolaire » : Le pourcentage de personnes âgées de 18 à 24 ans n'ayant pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivant plus, sous quelque forme que ce soit, d'enseignement ou de formation. Statbel (2020).

Cela représente 87% du nombre total de Bruxellois qui suivent l'enseignement néerlandophone (13% se déplacent en Flandre). Cette proportion est restée stable sur une période de 5 ans.

Se pose ici la question de savoir s'il y a suffisamment de places pour tous les jeunes intéressés par l'enseignement néerlandophone. Les LOP (Lokale Overlegplatformen - plateformes locales de concertation) demandent depuis longtemps que davantage de places soient mises à la disposition des jeunes bruxellois. Les écoles primaires et secondaires bruxelloises sont confrontées chaque année à des listes d'attente. En raison du principe de priorité pour les jeunes néerlandophones, d'autres jeunes n'ont parfois pas l'opportunité de terminer leur scolarité en néerlandais. Il est important de prévoir suffisamment de places dans l'enseignement néerlandophone afin d'éviter un creusement des disparités en matière d'éducation. Etant donné que les connaissances du néerlandais sont importantes pour le marché de l'emploi bruxellois et de manière plus large dans toute la Belgique, il est essentiel de prévoir suffisamment de places et de stimuler davantage une participation à l'enseignement néerlandophone.

Le nombre de jeunes domiciliés à Bruxelles qui suivent un enseignement néerlandophone augmente de 13,7% en 2020-2021 par rapport à l'année scolaire 2016-2017. Dans l'enseignement francophone à Bruxelles également, on observe une hausse du nombre d'élèves. C'est ce qui ressort de la publication FOCUS n° 37 De plus en plus d'élèves à Bruxelles : comment s'adaptent les écoles ?[47]

Dans la publication «*FOCUS N° 48 : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?*», l'IBSA part d'une question prospective, mais pour l'ensemble de la capacité d'enseignement à Bruxelles (pour les deux réseaux linguistiques). Le nombre d'élèves du secondaire en RBC devrait quant à lui fortement augmenter (+10 000 élèves) entre 2019-2020 et 2024-2025. C'est une conséquence du boom démographique de 2007-2012. Pour l'enseignement primaire, il ne devrait pas y avoir de gros problèmes de capacité en raison de la baisse continue du nombre de naissances depuis 2014[48].

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 11,8% des jeunes bruxellois ont suivi un enseignement néerlandophone dans le Brabant flamand.

Diplômes obtenus dans l'enseignement supérieur par domaine professionnel

Le tableau ci-dessous examine les principales orientations d'études dans lesquelles les Bruxellois obtiennent un diplôme dans l'enseignement néerlandophone. Ces données sont tirées de la base de données Dataloep, du Département Enseignement et Formation de l'administration flamande. Il s'agit donc de données externes. Il ressort des parties ci-dessus que la mobilité interrégionale est surtout intéressante pour des profils peu qualifiés. Nous ne disposons toutefois pas des chiffres de l'enseignement secondaire (biais). Nous communiquons donc les chiffres ci-dessous sur l'enseignement supérieur à titre indicatif.

47 IBSA, 2020, Focus n° 37.

48 IBSA, 2021, Focus n° 48.

Tableau 39 : Principaux diplômes obtenus ES Bruxellois dans l'enseignement néerlandophone

	Orientation	2019-2020
1	**Sciences commerciales et sciences de gestion**	470
2	**Sciences économiques et sciences économiques appliquées**	*324*
3	**Sciences politiques et sociales**	232
4	**Droit, notariat et criminologie**	**211**
5	**Sciences appliquées**	165
6	**Arts audiovisuels ou plastiques**	*110*
7	**Musique et arts du spectacle**	106
8	**Sciences psychologiques et pédagogiques**	**105**
9	**Sciences**	102
10	**Médecine**	*95*

Source : Dataloep, calculs view.brussels

Le tableau ci-dessus montre que les jeunes bruxellois dans l'enseignement supérieur terminent plus souvent des études dans des orientations économiques avec, en 2020-2021, 470 diplômes obtenus dans les sciences commerciales et de gestion et 324 dans les sciences économiques et appliquées. Ces orientations sont conformes à ce qui est recherché sur le marché de l'emploi bruxellois, compte tenu de l'emploi élevé de hautement qualifiés au sein des institutions financières et publiques. Nous voyons tout de même que les diplômes obtenus ne correspondent pas parfaitement aux fonctions critiques qui sont demandées. Ainsi, les formations en STIM, en soins et en enseignement obtiennent des scores trop faibles ou sont inexistantes. C'est étonnant, car Bruxelles fait face à une forte pénurie d'enseignants, même dans l'enseignement néerlandophone[49]. A noter toutefois que l'analyse ne contient aucune donnée sur l'enseignement professionnel supérieur néerlandophone et l'enseignement francophone.

Tableau 40 : Principaux diplômes obtenus par les habitants du Brabant flamand dans l'enseignement supérieur par orientation

	Orientation	2019-2020
1	**Sciences commerciales et sciences de gestion**	1980
2	**Sciences économiques et sciences économiques appliquées**	*1101*
3	**Technologies et sciences industrielles**	1025
4	**Enseignement**	**898**
5	**Droit, notariat et criminologie**	793

49 VRT, 2021, Enorm lerarentekort in Brussel, directeur basisschool luidt alarmbel: «Voor sommige scholen is sluiting niet veraf».

	Orientation	2019-2020
6	**Médecine**	*707*
7	**Sciences psychologiques et pédagogiques**	687
8	**Travail sociopédagogique**	**646**
9	**Soins de santé**	618
10	**Sciences appliquées**	*563*

Source : Dataloep, calculs view.brussels

Dans le Brabant flamand, les diplômes sont généralement le plus souvent obtenus dans des orientations économiques (1.980 diplômes en sciences commerciales et de gestion et 1.101 en sciences économiques et économiques appliquées). Le top 3 est complété par les sciences industrielles et la technologie (1.025 diplômes). Il s'agit d'une formation STIM qui n'apparaît pas dans le top 10 des diplômes obtenus chez les Bruxellois. La formation « Enseignement » est aussi présente dans le top 10 (898 diplômes). Ces diplômés devraient aussi trouver rapidement un travail à Bruxelles (voir supra).

Les chiffres susmentionnés sont donnés à titre purement illustratif. Afin d'obtenir une image complète, il faut réaliser des analyses complémentaires.

3.2 Reconnaissance des diplômes non belges et compétences acquises ailleurs

Comme indiqué dans la partie 1.a, une très grande part des DEI bruxellois se sont inscrits chez Actiris avec un diplôme étranger non reconnu comme diplôme le plus élevé (35.886 DEI, soit 40,9% du nombre total pour le mois d'octobre 2021)[50]. Les demandeurs d'emploi qui ont obtenu une équivalence de leur diplôme figurent dans les catégories faiblement, moyennement et hautement qualifiés.

Reconnaissance des diplômes non belges

Les titulaires d'un diplôme étranger peuvent demander une équivalence pour valider leur diplôme sur le marché de l'emploi belge. La majorité des diplômes du Benelux est automatiquement reconnue, ainsi que quelques diplômes internationaux[51], mais pour d'autres diplômes non belges, le titulaire doit introduire une demande de reconnaissance auprès de la Communauté flamande ou wallonne.

NARIC-Vlaanderen est responsable du traitement des demandes pour la Communauté flamande. Il ressort du rapport annuel que le nombre de demandes depuis 2015 a clairement augmenté (de 3.366 demandes en 2015 à 5.025 demandes en 2019 et 4.892 en 2020). Un nombre total de 4.564 demandes a été traité, dont 81% ont obtenu une décision positive. 2% ont obtenu une décision négative et pour 17% des demandes, aucune décision n'était possible[52].

50 ViewStat.

51 Equivalence automatique.

52 Naricvlaanderen, De erkenning van buitenlandse diploma's - Jaarverslag 2020.

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est le «Service Equivalences» qui traite les demandes d'équivalence. Du côté francophone également, le nombre de demandes et de reconnaissances a augmenté depuis quelques années. On parle plus largement de «demandes d'informations écrites». En 2016, il s'agissait de 2.092 demandes écrites. En 2019 (avant la crise du coronavirus), il y a eu 4.221 demandes et en 2020, 4.349 demandes avec 1.222 «décisions prises»[53].

Il est difficile de comparer les chiffres entre les deux communautés (différentes méthodes de travail et méthodologies dans la détermination du nombre de demandes ou de demandes écrites).

On observe quelques différences entre les méthodes de travail et les modalités des deux communautés. Une demande est par exemple gratuite pour des réfugiés reconnus et les personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire auprès des deux services, mais NARIC octroie une dispense de frais à d'autres groupes. Il s'agit entre autres des bénéficiaires d'un revenu d'intégration et de demandeurs d'emploi inscrits qui répondent à certaines conditions[54]. Le coût d'une demande peut pour certains groupes constituer un obstacle à l'introduction d'une demande.

L'introduction d'une demande et les démarches administratives qui l'accompagnent, peuvent également constituer un frein. Il est important que les informations sur ces procédures soient accessibles (même aussi pour les personnes sans accès à internet) et que la plus-value d'une reconnaissance d'un diplôme étranger soit clairement connue, en premier lieu chez les demandeurs d'emploi.

Le rapport annuel de NARIC mentionne également les orientations dans lesquelles la plupart des équivalences sont octroyées. Il s'agit pour l'enseignement supérieur, des sciences commerciales, de la médecine et de l'enseignement et pour l'enseignement secondaire, des soins aux personnes. Il s'agit donc de profils qui sont aussi demandés sur le marché de l'emploi bruxellois et en périphérie. Sans reconnaissance du diplôme étranger, ces personnes auraient probablement choisi un autre domaine professionnel pour leur carrière professionnelle.

Ces éléments montrent l'importance et le potentiel de la reconnaissance de diplômes non belges pour le marché de l'emploi bruxellois et la périphérie. Une analyse comparative dans l'approche entre les deux services, ou même une comparaison avec les procédures à l'étranger, peut fournir des informations pertinentes ainsi que l'identification des principaux obstacles à l'introduction d'une demande. Sur cette base, des recommandations peuvent être formulées afin de réduire ces obstacles et faire augmenter le nombre de demandes et de reconnaissances.

53 FWB, Équivalence de diplomes.

54 Il s'agit entre autres des demandeurs d'emploi qui ont conclu un contrat de parcours ou une feuille d'accords avec le VDAB dans la période de 2 ans qui précède la demande de reconnaissance et des demandeurs d'emploi qui ont un plan d'action ou participent à une action d'accompagnement d'Actiris ou de l'un de ses partenaires néerlandophones avec lesquels une convention a été conclue dans la période de 2 ans qui précède la demande de reconnaissance. Liste complète des groupes qui peuvent bénéficier d'une dispense des coûts. Voir lien.

Alors que les procédures NARIC sont assez élevées et souvent orientées sur l'obtention d'un diplôme (ou d'un titre d'études), la validation des compétences (VDC) et autres parcours de qualification professionnelle sont plutôt orientés sur un métier spécifique (reconnaissance de qualification avec un titre de qualification). Ces parcours sont destinés aux personnes qui ont acquis des compétences pendant leur temps libre ou dans le cadre de situations de travail qui ne sont pas encore reconnues par une instance de formation ou d'enseignement officielle. Les principaux parcours VDC sont destinés au métier d'accompagnateur d'enfants. Les autres parcours de qualification professionnelle se situent dans des secteurs très différents (artisanat, transport, production, construction, Horeca, soins, etc.). Les instances de formation qui sont responsables des reconnaissances sont le VDAB, les CVO, Syntra ou les centres sectoriels. Les régions de Bruxelles et du Brabant flamand proposent ensemble 95 des 586 parcours de qualification professionnelle au total (16,2%)[55].

La Communauté française a mis en place à Bruxelles un centre spécifique pour la validation des compétences dans le domaine professionnel de la logistique, où des séances d'info physiques ont été organisées, du moins avant la crise du covid[56].

3.3 Formations au VDAB

Tableau 41 : Évolution du nombre de DEI distincts* de Bruxelles ayant débuté une formation au VDAB** par cluster*** - Totaux annuels de 2017 à 2020

					Var. 2017-2019		Var. 2019-2020	
	2017	2018	2019	2020	v.a.	%	v.a.	%
Compétences générales sur le marché de l'emploi****	445	792	930	667	485	109%	-263	-28%
Construction et bois	71	78	87	52	16	23%	-35	-40%
Business Support, Retail & ICT	181	181	191	171	10	6%	-20	-10%
Services aux personnes et entreprises	161	206	194	158	33	20%	-36	-19%

**Les nombres sont distincts au niveau d'un cluster et ne peuvent pas être additionnés entre les clusters.*

***Il s'agit aussi bien de formations à Bruxelles qu'en Flandre, organisées par le VDAB ou l'un de ses partenaires.*

****Une distinction est faite entre 6 clusters professionnels et 2 clusters de soutien (compétences générales du marché de l'emploi et parcours de développement spécifiques à certains groupes cibles).*

*****Les formations en vue d'apprendre des compétences génériques comme les langues, l'ICT et aptitudes de base en calcul Les immersions linguistiques intensives, organisées par les centres néerlandophones bruxellois d'enseignement pour adultes (CVO) et les formations NT2 du VDAB en font partie.*

******Les parcours intégraux pour demandeurs d'emploi qui ont besoin de services spécialisés comme un parcours emploi/bien-être ou les formations spécialisées pour les personnes présentant une limitation.*

55 Pour un aperçu du côté flamand, voir https://cresco-app.onderwijs-apps.vlaanderen.be/home

56 Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique.

					Var. 2017-2019		Var. 2019-2020	
Parcours de développement spécifiques à certains groupes cibles*****	69	65	57	2	-12	-17%	-55	-96%
Industrie	81	84	101	66	20	25%	-35	-35%
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**v.a.**	**%**	**v.a.**	**%**
Transport et logistique*****	68	73	63	64	-5	-7%	1	2%
Soins et enseignement	173	139	134	126	-39	-23%	-8	-6%
Total	**1.152**	**1.479**	**1.615**	**1.204**	**463**	**40%**	**-411**	**-25%**

*******Il s'agit du nombre de formations hormis les formations continues obligatoires de courte durée (« code 95 »), organisées par le secrétariat flamand du transport.*

Source : VDAB

Le nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés distincts de Bruxelles ayant entamé une formation au VDAB, augmente de 40% de 2017 à 2019. La hausse est surtout due à l'élargissement de la collaboration avec l'enseignement de promotion sociale (cluster de soutien «compétences générales du marché de l'emploi»), plus spécifiquement la reconnaissance de cours intensifs de néerlandais[57] comme formation professionnelle. On note par ailleurs une augmentation au sein des clusters professionnels «industrie», «construction et bois» et «services aux personnes et entreprises». L'augmentation est par ailleurs moins prononcée au sein du «business support, retail et ICT». On observe toutefois une baisse des chiffres dans les secteurs «soins et enseignement» et «parcours de développement spécifiques à certains groupes cibles». La baisse est moins prononcée dans le secteur du «transport et de la logistique».

Le nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés distincts de Bruxelles ayant entamé une formation au VDAB, diminue de 25% de 2019 à 2020 en raison de la crise du coronavirus. La diminution est principalement due au flux d'entrée pour le cluster de soutien «parcours de développement spécifiques à certains groupes cibles»[58] qui a été complètement à l'arrêt. On observe aussi une diminution plus forte que la moyenne dans le domaine des «compétences générales du marché de l'emploi». Pour de nombreux demandeurs d'emploi, suivre des cours de néerlandais virtuellement semblent constituer un obstacle sérieux[59]. La baisse est aussi plus prononcée dans les clusters professionnels dans lesquels des formations face-to-face sont très importantes, comme les secteurs «construction et bois» et «industrie» . On note une baisse moins forte dans le secteur «services aux personnes et entreprises», «business retail et ICT» et «soins et enseignement». Il s'agit de clusters professionnels pour lesquels le VDAB Brussel touche proportionnellement moins de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés/fragilisés et dans lesquels la transition numérique se passe donc mieux.

57 Les « immersions linguistiques » jusqu'au niveau 2.4.

58 Les formations destinées aux demandeurs d'emploi plus fragiles sont majoritairement organisées sur le lieu de travail (apprentissage sur le lieu de travail).

59 En raison des aptitudes numériques, du manque d'outils et de la situation à domicile (pas de garde d'enfants, superficie trop petite, etc.).

Conclusion

« Près de la moitié des DEI bruxellois sont sans emploi depuis plus de deux ans, tandis que dans le Brabant flamand, c'est le cas d'environ un quart des demandeurs d'emploi »

Cette analyse a pour objectif d'esquisser une image du marché de l'emploi bruxellois et de la périphérie bruxelloise côté flamand (Brabant flamand), en vue d'étudier la thématique de la mobilité interrégionale. Un lien est aussi établi avec la thématique du développement des compétences. Il s'agit des deux thèmes principaux et priorités de l'accord de coopération entre les gouvernements flamand et bruxellois afin de créer une meilleure synergie entre les deux marchés du travail.

Dans la première partie, les marchés de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et du Brabant flamand sont décrits à l'aide des données d'Actiris et du VDAB. Bruxelles affiche une population jeune avec un nombre élevé de demandeurs d'emploi, alors que le Brabant flamand présente une demande de remplacement élevé en raison du vieillissement de la population ainsi qu'un taux de demandeurs d'emploi historiquement bas. Aussi bien à Bruxelles que dans le Brabant flamand, le nombre d'offres d'emploi augmente clairement de 2014-2019 et sur une base annuelle en octobre 2021, la hausse dans le Brabant flamand s'appliquant particulièrement aux métiers critiques. La Flandre et le Brabant flamand présentent d'importantes tensions sur le marché de l'emploi qui ont aussi augmenté ces 5 dernières années. La demande de remplacement élevé dans le Brabant flamand montre que la demande en nouveaux travailleurs continuera à augmenter dans un futur proche. Tout cela indique qu'il y a et aura des opportunités d'emploi pour les demandeurs d'emploi bruxellois dans le Brabant flamand. Un regard sur les différentes caractéristiques des demandeurs d'emploi bruxellois et les besoins du marché de l'emploi dans le Brabant flamand donne une première image concrète de ces opportunités d'emploi.

Les demandeurs d'emploi bruxellois sont en moyenne plus longtemps demandeurs d'emploi que ceux du Brabant flamand. Près de la moitié des DEI bruxellois sont depuis plus de 2 ans sans travail, alors que c'est le cas pour environ un quart des demandeurs d'emploi dans le Brabant flamand. Cette différence est entre autres liée aux opportunités d'emploi pour infraqualifiés qui sont plus élevées dans le Brabant flamand qu'à Bruxelles et au fait que la distance d'une grande partie des demandeurs d'emploi bruxellois par rapport au marché de l'emploi est plus importante que dans le Brabant flamand. Il s'agit à cet égard d'obstacles tels que le niveau de qualification, les connaissances linguistiques, l'absence de transports, la fracture numérique, etc. qui sont abordés dans la partie mobilité professionnelle.

- **Le niveau d'études est une inadéquation structurelle importante** dans le cadre du marché de l'emploi bruxellois et du Brabant flamand. Le nombre d'offres d'emploi pour des profils infraqualifiés a baissé ces 5 dernières années aussi bien à Bruxelles que dans le Brabant flamand et est plus limité que le nombre d'offres d'emploi pour moyennement et hautement qualifiés. Nous observons par ailleurs une inadéquation géographique où la proportion d'offres d'emploi pour hautement qualifiés est encore plus élevée à

Bruxelles que dans le Brabant flamand. Bruxelles affiche toutefois un nombre relativement élevé de DEI qui sont faiblement qualifiés ou qui sont inscrits avec un diplôme étranger non reconnu. Le Brabant flamand compte un nombre relativement plus élevé de demandeurs d'emploi moyennement et hautement qualifiés (WZW), alors que le nombre total de DEI est significativement plus faible. Une partie des offres d'emploi reçues et en suspens pour les profils infraqualifiés dans le Brabant flamand pourrait donc être pourvue par les demandeurs d'emploi bruxellois.

- Le **domaine professionnel** est une deuxième inadéquation importante. Le Brabant flamand ne dispose pas d'un nombre suffisant de demandeurs d'emploi intéressés par certains domaines professionnels pour satisfaire toutes les offres d'emploi. Bruxelles n'a quant à elle pas suffisamment de postes de travail pour tous ses demandeurs d'emploi présentant un profil faiblement qualifié. Sur la base des besoins du marché de l'emploi du Brabant flamand (offres d'emploi reçues pour des fonctions critiques) et des profils des demandeurs d'emploi bruxellois (pas ou peu formés, connaissances linguistiques limitées, etc.), les services d'études d'Actiris et du VDAB Brussel ont établi une liste de métiers pour lesquels la mobilité interrégionale vers la Flandre entre autres peut être intéressante. Il s'agit des métiers de nettoyage/d'aide ménagère, de soins, de la sécurité, les métiers commerciaux et d'administration, l'industrie, le transport et la logistique, l'alimentation et l'Horeca, la construction et les métiers techniques. Il s'agit d'un premier exercice qui sera encore affiné dans les prochaines années.

- **Les connaissances linguistiques** sont la troisième inadéquation structurelle qui est discutée dans l'analyse. Les demandeurs d'emploi n'ont pas souvent les connaissances linguistiques demandées pour des offres d'emploi. En ce qui concerne les offres d'emploi reçues par le VDAB pour le Brabant flamand, une bonne, voire une très bonne, connaissance du néerlandais est attendue dans près de 85% des cas. Une bonne connaissance du français est requise dans un poste vacant sur cinq et une bonne connaissance de l'anglais dans un poste vacant sur six. La majorité des demandeurs d'emploi bruxellois est francophone et seulement environ 7% de tous les DEI bruxellois indiquent posséder une bonne connaissance de la deuxième langue nationale et un peu plus d'un sur cinq une connaissance moyenne. Quatre demandeurs d'emploi sur dix affirment disposer d'une connaissance moyenne de l'anglais. Les demandeurs d'emploi avec un faible niveau d'études ont aussi moins souvent une bonne connaissance linguistique de ces trois langues parlées. C'est encore plus le cas pour les DEI qui sont inscrits avec un diplôme étranger non reconnu. Les formations et le soutien linguistique sur le lieu de travail sont des étapes importantes pour combler l'écart.

Nous voyons que **la mobilité interrégionale de Bruxellois vers la périphérie a clairement augmenté ces dernières années**. Selon les chiffres du Vlaamse Arbeidsrekening Steunpunt Werk, il s'agit d'une hausse de près d'un quart en Flandre (sur la période 2014-2019) et d'un peu plus d'un quart dans le Brabant flamand (même période). Les chiffres de l'enquête sur les forces de travail montrent une hausse de 17,2% pour la même période, alors que l'augmentation pour la Région flamande s'élève à 20,8%. La navette entrante de la Flandre vers la Région bruxelloise a relativement baissé. Cela indique principalement une croissance plus forte de la population bruxelloise en âge de travailler (avec en corollaire la population bruxelloise à l'emploi), tout comme une augmen-

tation des tensions sur le marché de l'emploi en Flandre.

Les DEI bruxellois sont confrontés à différents **obstacles pour accéder à un emploi en périphérie bruxelloise**. L'analyse en aborde plusieurs tels que le problème de qualification, l'écart linguistique, le transport, la discrimination, la fracture numérique et l'accueil des enfants. Tous ces obstacles ont comme point commun que les infrascolarisés sont généralement plus souvent confrontés à ces difficultés que les hautement qualifiés. Ainsi, il ressort que les personnes infraqualifiées possèdent moins souvent les compétences ou connaissances linguistiques requises. Ils dépendent plus souvent des transports en commun pour leur mobilité interrégionale, puisqu'ils possèdent moins souvent une voiture et/ou un permis de conduire. Ils sont plus régulièrement confrontés à des discriminations. Ils possèdent également de moins bonnes aptitudes numériques, sont moins nombreux à posséder une connexion internet à domicile et prendre contact en ligne avec des administrations publiques. Les pénuries dans les structures d'accueil se situent majoritairement dans les communes du Nord de Bruxelles, où le nombre d'infraqualifiés est aussi plus élevé. L'obstacle financier des gardes d'enfants est enfin plus important pour les faiblement que pour les hautement qualifiés.

Cette analyse aborde brièvement au point 3 le sujet du **développement des compétences**, pour souligner le lien entre l'enseignement et les formations d'une part et le marché de l'emploi d'autre part. Les éléments examinés n'ont pas l'ambition d'être exhaustifs, mais de montrer quelques dynamiques et soulever quelques questions. L'enseignement et les formations, mais aussi la reconnaissance des diplômes étrangers et la validation des compétences peuvent réduire le problème de qualification ainsi que la distance par rapport au marché de l'emploi et améliorer la possibilité de mobilité interrégionale. Pour y parvenir, l'enseignement et les formations peuvent apporter les compétences et les aptitudes qui sont demandées sur le marché de l'emploi.

Nous voyons que le nombre de sortants hautement qualifiés de **l'enseignement néerlandophone** a fortement augmenté (de plus d'un tiers de 2013-2019), ce qui répond à la demande croissante de profils hautement qualifiés à Bruxelles et dans le Brabant flamand. Les données dont nous disposons ne sont pas suffisamment complètes pour vérifier dans quelle mesure les sortants bruxellois actuels possèdent les profils qui s(er)ont demandés sur les marchés de l'emploi actuels et futurs de Bruxelles et du Brabant flamand. Nous ne possédons pas de données sur les sortants de l'enseignement secondaire supérieur, de l'enseignement de promotion sociale ou de l'apprentissage « *Leertijd* ». Une telle analyse multidisciplinaire de l'adéquation entre l'enseignement et les besoins sur le marché de l'emploi est importante pour pouvoir conseiller de nouveaux et futurs étudiants, les prestataires de l'enseignement et de la formation et au niveau politique afin de répondre proactivement aux pénuries.

Pour le groupe, considérable, de DEI bruxellois possédant un diplôme étranger non reconnu (en octobre 2021, environ 41% de tous les DEI inscrits chez Actiris), **l'équivalence de diplômes** est une piste pour combler l'écart avec le marché de l'emploi. Au moment de la rédaction de cette analyse, aucune donnée n'était disponible pour Bruxelles, mais le nombre total de demandes auprès de NARIC-Vlaanderen (Communauté néerlandophone) et Equivalences CFWB (Communauté française) l'était. Il en ressort que le nombre de demandes et

d'approbations ont augmenté dans les deux services ces dernières années. Il apparaît aussi dans le rapport annuel de NARIC-Vlaanderen que les diplômes pour lesquels une équivalence a été demandée, correspondent aux besoins sur les marchés du travail. Par exemple, le diplôme qui affiche le plus grand nombre d'équivalences pour des demandes pour l'enseignement secondaire est celui qui concerne les soins aux personnes. Les deux services ont différentes méthodes de travail et procédures (pour un aperçu pratique des reconnaissances de diplôme et ses alternatives, voir https://www.mondiplome.be/). Vu l'importance de l'équivalence des diplômes, notamment pour la mobilité interrégionale, cette analyse recommande d'étudier le sujet plus en détail et de formuler des recommandations comment éliminer les éventuels obstacles liés à la procédure d'équivalence des diplômes.

Alors que les procédures d'équivalence sont assez élevées et souvent orientées sur l'obtention d'un diplôme (ou d'un titre d'études), **la validation des compétences (VDC) et autres parcours de qualification professionnelle** sont plutôt orientés sur un métier spécifique (reconnaissance de qualification ou un titre de qualification). Ces parcours sont destinés aux personnes qui ont acquis des compétences pendant leur temps libre ou dans le cadre de situations de travail qui ne sont pas encore reconnues par une instance de formation ou d'enseignement officielle. Les principaux parcours VDC sont destinés au métier d'accompagnateur d'enfants. Les autres parcours de qualification professionnelle se situent dans des secteurs très différents (artisanat, transport, production, construction, horeca, soins, etc.). Les instances de formation qui sont responsables des reconnaissances de diplôme sont le VDAB, les CVO, Syntra ou les centres sectoriels. Les régions de Bruxelles-Capitale et du Brabant flamand proposent ensemble 95 des 586 parcours (16,2%).

En ce qui concerne les formations, l'analyse montre une évolution du nombre de **formations** organisées par le VDAB ou l'un de ses partenaires pour les DEI bruxellois. Le nombre total de demandeurs d'emploi distincts bruxellois ayant entamé une formation au VDAB, augmente de 40% de 2017 à 2019. Les formations répondent aux besoins du marché de l'emploi bruxellois et du Brabant flamand, aussi bien au niveau des qualifications professionnelles qu'au niveau des connaissances linguistiques et des compétences générales du marché de l'emploi. Il convient aussi d'examiner au moyen d'autres analyses les taux de réussite et les taux de sortie vers l'emploi pour vérifier si les DEI bruxellois travaillent (peuvent travailler) effectivement à l'issue de ces formations.

Il ressort finalement de cette analyse que la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi bruxellois a augmenté au cours des dernières années et qu'un plus grand nombre de Bruxellois peut potentiellement exercer un emploi en périphérie. Une meilleure synergie entre les deux marchés du travail serait avantageuse pour Bruxelles et la Flandre. Il faut à cet égard tenir compte des besoins du marché de l'emploi en périphérie bruxelloise et des obstacles pour les demandeurs d'emploi bruxellois. Le développement de compétences devrait être accessible pour tous les demandeurs d'emploi, en particulier les profils faiblement qualifiés, alors que l'équivalence des diplômes non belges et la validation des compétences acquises ailleurs devraient être analysées plus en profondeur.