

# Le recrutement des Bruxellois: accès au marché du travail et transitions à plus long terme

UNE ANALYSE BASÉE SUR UN ÉCHANTILLON DE  
DONNÉES LONGITUDINALES (1996-2019)

Karen Huysmans, Tim Goesaert &  
Ludo Struyven



**KU LEUVEN**

**HIVA**

INSTITUT DE RECHERCHE SUR  
LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ



# **LE RECRUTEMENT DES BRUXELLOIS: ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET TRANSITIONS À PLUS LONG TERME**

Une analyse basée sur un échantillon de  
données longitudinales (1996-2019)

**Karen Huysmans, Tim Goesaert & Ludo Struyven**

Étude menée pour le compte d'Actiris

*Publié par*  
KU Leuven  
HIVA - INSTITUT DE RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ  
Parkstraat 47 bte 5300, 3000 LEUVEN, Belgique  
hiva@kuleuven.be  
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2022/4718/014 – ISBN : 9789088361326

© 2022 HIVA-KU Leuven

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni rendue publique au moyen d'une impression, d'une photocopie, d'un microfilm ou par tout autre procédé sans l'accord écrit préalable de l'éditeur.

# Préambule

Les habitants de la Région Bruxelles-Capitale forment un groupe très diversifié, avec certains profils vulnérables et des défis spécifiques. Le taux d'emploi des Bruxellois est plus faible que celui dans les autres régions, le taux de chômage y est élevé, il y a beaucoup de jeunes, de personnes faiblement qualifiées et de nationalité ou d'origine étrangère, ce qui affecte leur accès à l'emploi. Dans ce rapport, nous allons dresser un tableau détaillé de la probabilité de recrutement parmi les Bruxellois, ce qui n'a encore jamais été fait. Quel est le profil des nouvelles recrues bruxelloises? Lesquelles courent le plus de risque d'occuper un emploi de courte durée avec des horaires irréguliers? Dans quels secteurs se retrouvent-elles? Quels Bruxellois vont travailler en Flandre ou en Wallonie? Tant le profil des nouvelles recrues bruxelloises que les mouvements pendulaires et la qualité des transitions ont été cartographiés en détail.

L'étude examine aussi les positions socio-économiques possibles sur le marché du travail pour les différents profils de nouvelles recrues bruxelloises, un trimestre et trois ans après leur recrutement. Les différentes possibilités de transition après l'entrée ou la sortie d'un emploi sont également analysées. Ainsi, ce rapport adopte une perspective à long terme en examinant la carrière sur une longue période.

Ce rapport a été commandé par Actiris. Il utilise un ensemble de données longitudinales de l'ONSS et de la BCSS qui décrit de nombreuses caractéristiques des emplois et des travailleurs belges entre 1996 et 2019. Nous remercions l'ONSS et la BCSS pour leur coopération sans faille dans la création de l'ensemble de données.

En outre, nous tenons également à remercier tout particulièrement les membres du comité de pilotage (composé de membres d'Actiris et de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse) pour leurs précieux conseils sur les versions précédentes de ce rapport. Ils ont tous contribué à ce que ce rapport fournisse des données et des idées pour une politique du marché du travail innovante et transfrontalière dans la Région de Bruxelles-Capitale.



# Table des matières

<b>Préambule</b>	<b>5</b>
<b>Table des matières</b>	<b>7</b>
<b>Liste des tableaux</b>	<b>9</b>
<b>Liste des figures</b>	<b>11</b>
<b>Introduction</b>	<b>15</b>
<b>1   Le profil des nouvelles recrues bruxelloises</b>	<b>18</b>
1.1 Profil général des recrutements	18
1.1.1 La position socio-économique cours du trimestre précédant le recrutement	18
1.1.2 En fonction du secteur de l'emploi précédent	22
1.1.3 En fonction de l'âge et du sexe	25
1.1.4 En fonction du niveau d'éducation	26
1.1.5 En fonction de la nationalité et de l'origine	28
1.1.6 Faible intensité de travail du ménage	31
1.1.7 Position familiale	32
1.2 Situation des groupes vulnérables parmi les recrutements	34
1.3 Caractéristiques des « inactifs » de longue durée	39
1.4 Conclusion	43
<b>2   Flux pendulaires et déménagements</b>	<b>47</b>
2.1 Où travaillent les Bruxellois ?	47
2.2 Dans quels secteurs les navetteurs bruxellois sont-ils recrutés ?	50
2.3 Quel est le profil du navetteur bruxellois ?	52
2.4 Déménagements chez les navetteurs bruxellois	54
2.4.1 Lieu de travail 1 en 3 ans après le recrutement	54
2.4.2 Déménagements dans le groupe des Bruxellois, 1 et 3 ans après le recrutement	56
2.4.3 Profil des navetteurs bruxellois qui déménagent vers une autre Région	58
2.4.3.1 Profil d'âge et sexe de ceux qui déménagent	58
2.4.3.2 Niveau d'éducation et origine	59
2.4.3.3 Intensité de travail des ménages & position familiale	59
2.5 Conclusion	61
<b>3   Durée du travail et régime de travail</b>	<b>63</b>
3.1 Évolution des emplois de courte et de longue durée et évolution des emplois à temps plein, à temps partiel et irréguliers/flexibles parmi les nouvelles recrues bruxelloises	63
3.2 Profil des nouvelles recrues bruxelloises avec un emploi de courte vs. de longue durée et le profil des nouvelles recrues bruxelloises avec un emploi à temps plein vs. à temps partiel vs. avec des horaires irréguliers	64
3.2.1 Durée d'emploi et type de prestation en fonction de l'âge	64
3.2.2 Durée d'emploi et type de prestation en fonction du sexe	66
3.2.3 Durée d'emploi et type de prestation par secteur	66
3.2.4 Durée d'emploi et type de prestation en fonction du niveau d'éducation	67

3.2.5	Durée d'emploi & type de prestation en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement	68
3.2.6	Durée d'emploi et type de prestation en fonction de l'origine	69
3.2.7	Durée d'emploi par quintile salarial	71
3.2.8	Durée d'emploi en fonction de l'intensité de travail du ménage	72
3.2.9	Durée d'emploi en fonction de la position familiale	73
3.2.10	Conclusion	74
<b>4</b>	<b>  Évolution après le recrutement</b>	<b>77</b>
4.1	Mouvements de transition après le recrutement	77
4.2	Mouvements de transition après le recrutement – analyse par secteur	78
4.3	Mouvements de transition après le recrutement – analyse par niveau d'éducation	80
4.4	Mouvements de transition après le recrutement – analyse par origine	82
4.5	Mouvements de transition après le recrutement – analyse par position familiale	84
4.6	Conclusion	86
<b>5</b>	<b>  Analyse des mouvements de transition</b>	<b>89</b>
5.1	Analyse des différentes options de transition 3 ans après le recrutement	89
5.2	Analyse des différentes possibilités de transition 1 an après avoir quitté un emploi	93
5.3	Conclusion	97
	<b>Résumé</b>	<b>100</b>
	<b>annexe 1 Annexes au chapitre 1</b>	<b>107</b>
	<b>annexe 2 Chapitre 2 : analyse des mouvements de transition</b>	<b>117</b>
	<b>Références</b>	<b>119</b>



# Liste des tableaux

Tableau 2.1	Flux pendulaires des nouvelles recrues bruxelloises entre les trois Régions (% 2019)	47
Tableau 2.2	Lieu de travail 1 an après le recrutement (% et #, 2017-2018)	55
Tableau 2.3	Lieu de travail 3 ans après le recrutement (% & #, 2015-2016)	56
Tableau 2.4	Lieu de résidence 3 ans après le recrutement de ces Bruxellois qui ont travaillé dans la même Région pendant l'année complète suivant le recrutement, que ce soit ou pas dans le même emploi (% & #, 2017-2018)	57
Tableau 2.5	Lieu de résidence 3 ans après le recrutement de ces Bruxellois qui ont travaillé dans la même Région les trois années complètes suivant le recrutement, que ce soit ou pas dans le même emploi (% & #, 2015-2016)	57
Tableau 4.1	Mouvements de transition parmi les Bruxellois : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	77
Tableau 4.2	Mouvements de transition parmi les Bruxellois recrutés dans l'horeca : position socio-économique, 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	79
Tableau 4.3	Mouvements de transition parmi les Bruxellois recrutés via le travail temporaire : position socio-économique, 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	79
Tableau 4.4	Mouvements de transition parmi les Bruxellois faiblement qualifiés : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	80
Tableau 4.5	Mouvements de transition parmi les Bruxellois moyennement qualifiés : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	81
Tableau 4.6	Mouvements de transition parmi les Bruxellois hautement qualifiés : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	82
Tabel 4.7	Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een Belgische origine: socio- economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	82
Tabel 4.8	Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een EU-origine: socio- economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	83
Tabel 4.9	Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een niet-EU-origine: socio- economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)	84
Tableau 4.10	Mouvements de transition parmi les Bruxellois : partenaires d'un couple sans enfant : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	84
Tableau 4.11	Mouvements de transition parmi les Bruxellois : partenaires d'un couple avec enfants : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)	85
Tableau 4.12	Mouvements de transition parmi les Bruxellois – chef de ménage d'une famille monoparentale : position socio-économique 1 trimestre et 1 an après le recrutement (% , 2015/2016)	86
Tableau 5.1	Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction du niveau d'éducation, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)	90

Tableau 5.2	Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de leur position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)	91
Tableau 5.3	Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de l'origine, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)	91
Tableau 5.4	Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de l'intensité de travail du ménage, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)	92
Tableau 5.5	Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de la position familiale, contrôlées pour les caractéristiques de l'emploi et du travailleur (% , années 2014-2016)	93
Tableau 5.6	Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction du niveau d'éducation, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)	94
Tableau 5.7	Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de la durée d'emploi, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)	95
Tableau 5.8	Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'origine, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)	95
Tableau 5.9	Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'intensité de travail du ménage, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)	96
Tableau 5.10	Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de la position familiale, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2019)	96
Tableau b1.1	Profil des Bruxellois qui appartenaient à la catégorie socio-économique « autre » au cours du trimestre précédant le recrutement (# & %, 2018-2019)	109
Tableau b2.1	Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de l'intensité de travail du ménage, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)	117
Tableau b2.2	Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'intensité de travail du ménage – sans les personnes isolées, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)	117

# Liste des figures

Figure 1.1	Composition des recrutements en fonction de la position socio-économique le trimestre précédant le recrutement parmi les Bruxellois (# & %, 2009-2019)	19
Figure 1.2	Composition de la population bruxelloise en âge de travailler (18-64 ans) en fonction des différentes positions socio-économiques (# & %, 2019.4)	20
Figure 1.3	Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, par secteur (# & %, 2018-2019)	21
Figure 1.4	Secteur d'activité au trimestre précédent le recrutement par secteur (NACE1, # et %, 2018-2019)	23
Figure 1.5	Ranking des secteurs en fonction de leur niveau d'ouverture et de fermeture (% , 2018-2019)	24
Figure 1.6	Composition des recrutements et de la population en âge de travailler en fonction du sexe (à gauche) et de l'âge (à droite) (% , recrutements en 2019 et population en âge de travailler au quatrième trimestre de 2019)	25
Figure 1.7	Composition des recrutements par secteur, en fonction du sexe (à gauche) et en fonction de l'âge (à droite) (% , 2010-2019)	26
Figure 1.8	Composition des recrutements en fonction du niveau d'éducation avec données manquantes (gauche) et sans données manquantes (milieu) (% , 2018-2019) & composition de la population en âge de travailler (18-64 ans) en fonction du niveau d'éducation sans données manquantes (droite) (% , 2019.4)	27
Figure 1.9	Évolution des recrutements en fonction du niveau d'éducation (gauche) (% , 2009-2019) & évolution de la population en âge de travailler (18-64 ans) (% , 2009.4-2019.4)	27
Figure 1.10	Composition des recrutements par secteur en fonction du niveau d'éducation avec données manquantes (gauche) et sans données manquantes (droite) (% , 2018-2019).	28
Figure 1.11	Composition des recrutements en fonction de la nationalité (à gauche) et de l'origine (au centre) (% , 2018-2019) et rapport entre les différentes origines au sein de la population en âge de travailler (18-64 ans) (% , 2019.4)	29
Figure 1.12	Évolution des recrutements en fonction de l'origine (% , 2009-2019)	30
Figure 1.13	Recrutements en fonction de la nationalité (à gauche) et l'origine (à droite) par secteur (% , 2018-2019)	31
Figure 1.14	Répartition des recrutements en fonction de l'intensité de travail du ménage (gauche) (% , 2018-2019) et répartition des familles bruxelloises en fonction de l'intensité de travail du ménage (droite) (% , 2019.4)	32
Figure 1.15	Les recrutements par secteur en fonction de l'intensité de travail du ménage	32
Figure 1.16	Répartition des recrutements en fonction de la position familiale (à gauche) (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler selon la position familiale (à droite) (% , 2019.4)	33

Figure 1.17	Répartition des recrutements (à gauche) (# & %, 2018-2019) et de la population en âge de travailler (à droite) (% , 2019.4) en fonction de l'âge du plus jeune enfant de la famille pour les couples avec enfants et les parents isolés	34
Figure 1.18	Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, (ii) l'origine et le niveau d'éducation, (iii) le niveau d'éducation et le sexe	35
Figure 1.19	Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement et l'origine, (ii) le niveau d'éducation et l'origine	37
Figure 1.20	Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position familiale et la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement & (ii) la position familiale et le sexe	38
Figure 1.21	Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position familiale et niveau d'éducation & (ii) la position familiale et l'origine	39
Figure 1.22	Répartition des nouvelles recrues bruxelloises par durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif) (% , 2018-2019)	40
Figure 1.23	Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par secteur (% , 2018-2019)	41
Figure 1.24	Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par catégorie d'âge, sexe, niveau d'éducation et origine (% , 2018-2019)	42
Figure 1.25	Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par position familiale (% , 2018-2019)	42
Figure 1.26	Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par position familiale & âge du plus jeune enfant (% , 2018-2019)	43
Figure 2.1	Évolution des recrutements parmi les Bruxellois: répartition en fonction du lieu de travail (# & %, 2014-2019)	48
Figure 2.2	Mouvements pendulaires des nouvelles recrues bruxelloises vers la RF et la RW (# & %, 2019)	49
Figure 2.3	Évolution de l'ensemble des recrutements dans la RBC: répartition en fonction du lieu de résidence(# & %, 2014-2019)	50
Figure 2.4	Mouvements pendulaires des Flamands et des Wallons vers la RBC (# & %, 2019)	50
Figure 2.5	Répartition sectorielle des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de l'lieu de travail (% , 2019)	51

Figure 2.6	Recrutements dans la RBC: répartition en fonction du lieu de résidence des nouvelles recrues dans la RBC, par secteur (# & %, 2019, NACE1)	52
Figure 2.7	Profil du recrutement des Bruxellois dans la RBC, la RF et la RW (âge, sexe, niveau d'éducation, origine, intensité de travail du ménage et quintile salarial) (% , 2019)	53
Figure 2.8	Durée d'emploi des nouvelles recrues bruxelloises recrutés en RBC, RF et RW, par lieu de travail (% , 2018)	56
Figure 2.9	Représentation schématique des « personnes qui restent » et des « personnes qui déménagent » parmi les navetteurs et les non-navetteurs	58
Figure 2.10	Profil de ceux qui déménagent et de ceux qui restent parmi les navetteurs et les non-navetteurs*	60
Figure 3.1	Évolution de la durée d'emploi chez le même employeur parmi les nouvelles recrues bruxelloises (% , 2009-2018) (à gauche) & évolution du type de prestation parmi les nouvelles recrues bruxelloises (% , 2009-2019)	64
Figure 3.2	Composition des recrutements en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et en fonction du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019), par catégorie d'âge	65
Figure 3.3	Évolution de la durée d'emploi parmi les nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans (% , 2009-2018) & évolution du type de prestation parmi les nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans (% , 2009-2019)	65
Figure 3.4	Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019) par sexe	66
Figure 3.5	Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019), par secteur	67
Figure 3.6	Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019), par niveau d'éducation	67
Figure 3.7	Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction du niveau d'éducation dans des emplois de courte durée (<= 1 trimestre) et de longue durée (plus d'1 an), par secteur (% , 2017-2018)	68
Figure 3.8	Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement	69
Figure 3.9	Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par origine	70
Figure 3.10	Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par niveau d'éducation et origine	71
Figure 3.11	Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par quintile salarial	72
Figure 3.12	Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par intensité de travail du ménage	73

Figure 3.13	Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par position familiale	73
Figure b1.1	Composition des recrutements parmi les Bruxellois selon la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, au sein des sous-secteurs du commerce de détail, de l'horeca, des services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) et de la santé (NACE2, # & %, 2018-2019) <sup>1</sup>	108
Figure b1.2	Composition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons, en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement (% , 2018-2019).	110
Figure b1.3	Secteur d'activité au trimestre précédent le recrutement dans le commerce de détail (G), la restauration (I), les services administratifs et de soutien (N) et le secteur de la santé (Q) (NACE2, %, 2018-2019).	111
Figure b1.4	Composition des recrutements des Bruxellois dans le commerce de détail (G), la restauration (I), les services administratifs et de soutien (N) et le secteur de la santé (Q), en fonction du niveau d'éducation (NACE2, %, 2018-2019).	112
Figure b1.5	Composition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons et composition de la population en âge de travailler dans la RBC, la RF et de la RW, en fonction du niveau d'éducation (% , 2018-2019).	113
Figure b1.6	Composition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons et composition de la population en âge de travailler dans la RBC, la RF et de la RW, en fonction de l'origine (% , 2018-2019).	114
Figure b1.7	Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif) - avec la position « autre » (% , 2018-2019).	115

# Introduction

La Région de Bruxelles-Capitale (RBC) est un petit territoire qui compte de nombreux emplois et se caractérise par une interaction intense avec les Régions flamande (RF) et wallonne (RW). Le marché du travail bruxellois est un *bassin d'emploi* qui offre de nombreuses opportunités d'emploi et ne s'arrête pas à ses frontières administratives (Struyven, 2019). Pendant des années, la RBC a attiré des travailleurs (hautement qualifiés) de la RF et RW, mais qui offrent également de nombreux emplois à des Bruxellois. Dans cette étude nous souhaitons dresser le tableau de la probabilité du recrutement, des mouvements pendulaires et de la qualité d'un nouvel emploi. En outre, nous analysons les positions sur le marché du travail à plus long terme. Ces éléments donnent des résultats différents selon la perspective choisie : (1) se concentrer sur les habitants de la RBC occupés dans les trois régions du pays ; (2) se concentrer sur tous les travailleurs occupés dans la RBC, aussi bien les Bruxellois que les Flamands et les Wallons. En raison de la problématique de la diversité qui caractérise la RBC, nous avons choisi la première option. Les Bruxellois, avec leur taux d'emploi relativement faible, leur taux de chômage élevé et leur composition très diverse, forment un groupe intéressant. Il y a (par rapport au reste du pays) plus de demandeurs d'emploi de longue durée, plus de demandeurs d'emploi avec un profil peu qualifié et/ou de nationalité ou d'origine étrangère (view.brussels, 2020 ; view.brussels, 2018), ce qui limite la probabilité d'accéder au marché du travail. Ce rapport se concentre donc sur ces groupes vulnérables. Quels Bruxellois trouvent un emploi ? Quelle est leur principale position socio-économique ? Et quel est leur profil ? Qui était inactif pendant une longue période avant le recrutement ? Qui occupe un emploi de longue durée après son recrutement ? Les navetteurs bruxellois ont-ils un profil spécifique ? Voilà quelques-unes des questions auxquelles répond cette étude, qui s'inscrit également dans une perspective à long terme et analyse la carrière des Bruxellois sur une longue période. Plus précisément, elle examine qui travaille encore un trimestre et trois ans après son recrutement, qui est le plus susceptible de connaître une augmentation ou une baisse de salaire, et qui est le plus susceptible de devenir inactif/chômeur trois ans après le recrutement ou un an après la fin du contrat de travail.

Pour trouver une réponse à ces questions, nous utilisons un échantillon représentatif de 20 % de l'ensemble des salariés en Belgique, basé sur les données administratives de l'ONSS, et cela sur une base trimestrielle pour la période 1996-2019. Ces données de panel contiennent des informations sur les caractéristiques personnelles et professionnelles de la population salariée belge, telles que l'âge, le sexe, le lieu de résidence, le lieu de travail, les données salariales, le régime d'emploi, le secteur d'activité, etc. Il convient de noter que l'ensemble de données contient chaque trimestre systématiquement 20 % des salariés, en tenant compte des entrées et des sorties des travailleurs sur le marché du travail.

Cet ensemble de données de l'ONSS a été complété pour les années 1996-2019 par des données provenant du Datawarehouse marché du travail et protection sociale (MT&PS) de la BCSS. Grâce à ces données, nous disposons également du niveau d'éducation du travailleur, de la position socio-économique à la fin du trimestre, de l'origine et de la nationalité, de l'intensité de travail du ménage et de la position familiale. Le couplage avec les données du Datawarehouse MT&PS a été effectué pour 10 % de la population, avec pour conséquence, un nombre moins élevé d'observations disponibles pour ces variables. Étant donné que le territoire de la RBC est relativement restreint, cette étude utilise - pour ces variables de la BCSS - les informations des deux années les plus récentes, à savoir 2018 et 2019. En utilisant les données de deux années, nous avons essayé d'avoir une

population de recherche plus importante à notre disposition afin de pouvoir dresser un tableau représentatif des nouvelles recrues bruxelloises. Par conséquent différentes périodes ont été utilisées côte à côte : d'une part, l'année 2019 pour les variables de l'ensemble de données de l'ONSS (qui contient 20 % de la population salariée bruxelloise), d'autre part, les années 2018-2019 pour les variables de l'ensemble de données de la BCSS (qui ne contient que 10 % de la population salariée bruxelloise). En outre, le choix a parfois été fait de considérer plusieurs années en même temps quand le nombre des observations disponibles s'avérait limité. Dans le cas où un travailleur a occupé un emploi principal et une activité complémentaire au cours d'un même trimestre, nous nous sommes exclusivement concentrés sur l'emploi principal, c'est-à-dire celui dans lequel il a presté le plus d'heures ou en cas d'égalité des heures prestées – perçu le salaire le plus important.

Ce rapport est composé de cinq parties : Le premier chapitre présente le profil des nouvelles recrues bruxelloises. Nous avons pris en compte tous les recrutements réalisés en 2018/2019, sachant qu'une même personne a pu être recrutée à plusieurs reprises sur une période d'un an et, par exemple, trouver un emploi au premier trimestre, le quitter au troisième et en commencer un nouveau au quatrième. En termes absolus, il y a donc plus de recrutements que de personnes uniques.<sup>1</sup> Nous avons aussi étudié la position socio-économique du trimestre précédant le recrutement ainsi que le secteur d'activité précédent pour les transitions d'un emploi vers un autre. Nous avons aussi dressé le tableau du profil d'âge, du sexe, du niveau d'éducation, de la nationalité et de l'origine, de l'intensité de travail du ménage et de la position familiale des nouvelles recrues bruxelloises. Nous obtenons ainsi un tableau plus précis du profil des individus dont la probabilité d'être recrutés est la plus élevée et de ceux qui éprouvent le plus de difficultés à accéder au marché du travail. Enfin, dans ce premier chapitre nous étudions de quelle façon la durée d'inactivité des demandeurs d'emploi et des inactifs détermine la probabilité d'être recruté. On s'est également intéressé au profil des demandeurs d'emploi de longue durée (demandeurs d'emploi/inactifs).

Le deuxième chapitre se concentre sur les flux des navetteurs bruxellois vers la RF et la RW. Quelle est l'importance du flux pendulaire des nouvelles recrues bruxelloises ? Dans quels arrondissements et secteurs ces navetteurs travaillent-ils principalement ? Le profil d'âge, le sexe, la nationalité et l'origine, l'intensité du travail du ménage et le niveau de salaire des navetteurs bruxellois seront également comparés à ceux qui trouvent un emploi dans la RBC même (c'est-à-dire les non-navetteurs). Enfin, cette proportion se penche aussi sur l'éventuel déménagement des personnes qui ont trouvé un emploi de longue durée dans une autre Région.

Le troisième chapitre est, quant à lui, consacré à la qualité des transitions. Quelles sont les caractéristiques personnelles ou liées à l'emploi qui conduisent vers un emploi de courte ou de longue durée et quelles sont les caractéristiques qui déterminent si une personne a plus de chances d'être recrutée dans un régime de travail à temps plein, à temps partiel ou flexible/irrégulier ?

Le quatrième chapitre se penche sur la probabilité pour un individu d'être encore employé un trimestre et trois ans après un recrutement et, plus précisément, sur l'évolution de la position socio-économique au cours de ces périodes. Il examine s'il existe certains secteurs qui présentent plus de risques de se retrouver au chômage ou en inactivité un trimestre et trois ans après un recrutement. La répartition par niveau d'éducation, origine et situation familiale est également étudiée.

Le dernier chapitre examine, d'une part, la position sur le marché du travail trois ans après un recrutement : travaille-t-il/elle encore pour le même employeur, travaille-t-il pour un autre employeur avec un salaire plus élevé/moins élevé/similaire ou est-il devenu chômeur ou inactif ? L'analyse est menée selon le niveau d'éducation, l'origine, la position socio-économique dans le trimestre précédant le recrutement, l'intensité de travail du ménage et la position familiale, en procédant à un contrôle pour diverses caractéristiques des emplois et des travailleurs. D'autre part, il examine quelle est la

---

<sup>1</sup> Plus spécifiquement, nous constatons que l'année 2019 (échantillon de l'ONSS) totalise environ 25 345 recrutements alors « que seulement » 22 455 individus uniques sont concernés.



position sur le marché du travail un an après la fin d'un contrat de travail, selon le niveau d'éducation, l'origine, la durée de l'emploi, l'intensité de travail du ménage et la position familiale.

# 1 | Le profil des nouvelles recrues bruxelloises

Dans le premier chapitre nous dressons le profil des nouvelles recrues bruxelloises. Un premier élément concerne la position socio-économique avant le recrutement (actif, chômeur, inactif). Les transitions d'un emploi à un autre sont également examinées plus en détail : dans quels secteurs les Bruxellois étaient-ils occupés avant d'entrer dans un nouvel emploi (c'est-à-dire les mouvements inter- et intrasectoriels). Les autres caractéristiques prises en compte sont l'âge, la nationalité et l'origine, le niveau d'éducation, l'intensité de travail du ménage dans lequel vit le Bruxellois et sa position familiale. Cela donne une première image du profil des nouvelles recrues bruxelloises et des activités dans lesquelles ces personnes se retrouvent. En effectuant une comparaison avec la composition et le profil de la population en âge de travailler de la RBC, nous obtenons une vision plus claire de la probabilité de recrutement des différents profils parmi les Bruxellois.

## 1.1 Profil général des recrutements

### 1.1.1 La position socio-économique cours du trimestre précédant le recrutement

La probabilité d'être recruté des Bruxellois qui travaillaient déjà avant leur recrutement (transition d'un emploi vers un autre) est-elle plus élevée que celle des Bruxellois qui étaient au chômage ou inactifs avant leur recrutement? Nous commençons ce chapitre par une analyse des recrutements par position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement.

La figure 1.1. montre comment la composition des recrutements a évolué entre 2009 et 2019 par position socio-économique avant le recrutement. On distingue les positions socio-économiques occupé, demandeur d'emploi, inactif et autre. L'encadré ci-dessous explique qui sont exactement les demandeurs d'emploi selon la définition de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

#### Encadré 1 : qui sont les demandeurs d'emploi selon la définition de la BCSS ?

Les Bruxellois qui se voient attribuer la position socio-économique de « demandeur d'emploi » selon la BCSS, sont ceux qui perçoivent une allocation. Plus précisément, il concerne les catégories suivantes : demandeur d'emploi après un travail à temps plein avec allocation de chômage, demandeur d'emploi après un travail à temps partiel volontaire avec allocation de chômage, demandeur d'emploi après études avec allocation d'attente ou allocation complémentaire temporaire (jusqu'en 2011) / demandeur d'emploi après études avec allocation d'insertion ou allocation complémentaire temporaire (à partir de 2012) et demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement (BCSS, 2022a)

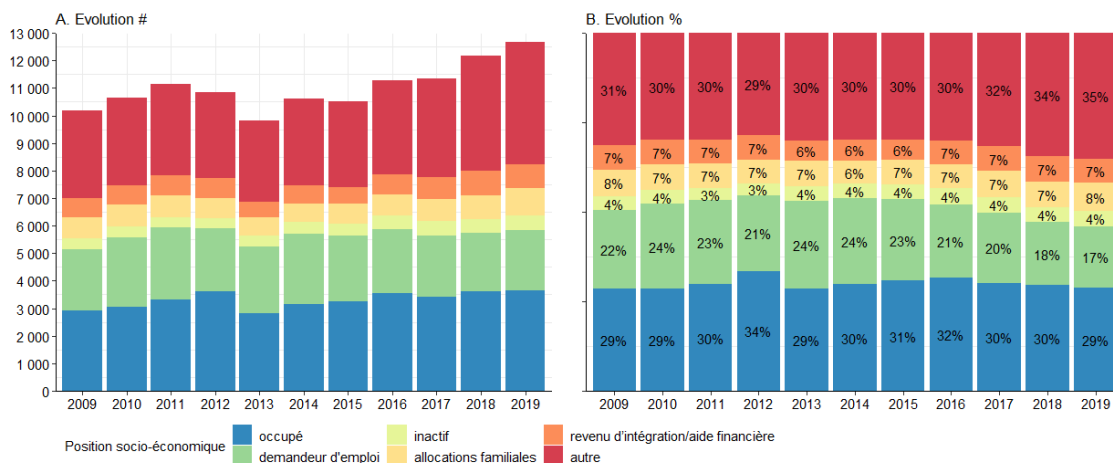
Notons qu'Actiris applique une définition différente des « demandeurs d'emploi ». Actiris examine les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) ». Ce groupe est composé de trois catégories : des personnes qui bénéficient d'une allocation de chômage ou d'insertion, des jeunes en stage d'insertion professionnelle (sans allocation) et autres DEI (On retrouve dans cette catégorie des personnes en attente d'allocations, des personnes des personnes ayant un revenu d'intégration sociale ou encore des personnes n'ayant aucun revenu de remplacement (view.brussels & actiris.brussels, 2015).

Dans la catégorie des inactifs, nous zoomons sur les entrées dans un emploi des travailleurs qui bénéficiaient d'un soutien sous la forme d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière et sur les entrées dans un emploi des travailleurs qui avaient une position d'ayant droit aux allocations familiales. Cette dernière position indique qu'une personne commence à travailler après avoir suivi une formation (c'est-à-dire après la fin de sa scolarité). La catégorie « autre » concerne les personnes qui ne figurent pas dans les fichiers des organismes belges de sécurité sociale (dont l'ONSS, l'ONSSAPL, l'INASTI, l'ONEM, le SPP Intégration sociale, l'ONAFIS, etc.) de sorte qu'aucune position socio-économique ne peut être attribuée.<sup>2</sup> Selon la définition de la Banque-Carrefour de la sécurité sociale (BCSS), cette catégorie résiduelle comprend les travailleurs frontaliers sortants, les travailleurs occupés dans des institutions européennes et internationales, les marins de la marine marchande belge, les femmes/hommes au foyer, les coopérateurs et les personnes qui vivent exclusivement de revenus d'intérêts. Les personnes appartenant à cette catégorie résiduelle dans le contexte de la présente étude seront examinées plus en détail dans ce chapitre.

Environ 29 % des recrutements concernent des transitions d'un emploi vers un autre. Les entrées dans un emploi à partir de la position socio-économique « autre » se distinguent : en 2019, environ 35 % des Bruxellois sont recrutés dans un nouvel emploi à partir de cette position.<sup>3</sup> Un groupe relativement important de Bruxellois, à savoir entre 17 % et 19 %, entrent également dans la vie active en tant que demandeurs d'emploi ou inactifs. Environ 8 % des nouvelles recrues bruxelloises étaient encore scolarisés avant d'être recrutés (c'est-à-dire qu'ils se trouvaient dans la catégorie des « ayants droit aux allocations familiales ») et environ 7 % bénéficiaient d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière avant d'être recrutés.

La proportion des Bruxellois qui étaient occupés, demandeurs d'emploi ou inactifs avant le recrutement a évolué de façon plutôt stable entre 2009 et 2019. Toutefois, l'importance de la catégorie « autre » augmente progressivement, passant de 31 % en 2009 à 35 % en 2019. Cette augmentation de la catégorie « autre » va de pair avec une diminution de la catégorie « demandeur d'emploi » : alors qu'en 2009, environ 22 % encore des Bruxellois étaient à la recherche d'un emploi avant leur recrutement, en 2019, ce chiffre est de 17 %.

**Figure 1.1 Composition des recrutements en fonction de la position socio-économique le trimestre précédant le recrutement parmi les Bruxellois (# & %, 2009-2019)**



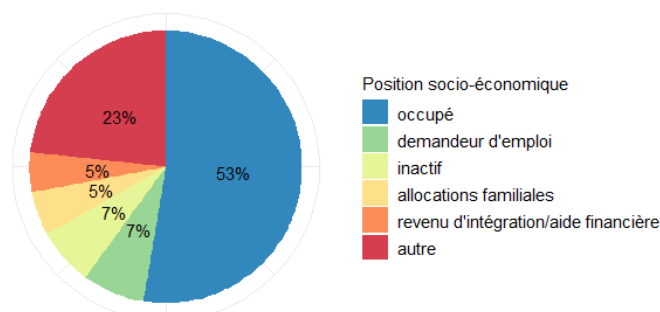
Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

2 Plus d'informations peuvent être trouvées sur le site Web du Datawarehouse de la KSZ sur la façon dont les différentes positions socio-économiques sont attribuées à chaque personne (KSZ, 2022a).

3 Dans l'annexe b.1.1.3, une comparaison est faite avec les Flamands et les Wallons. Il est frappant de constater que – par rapport aux Bruxellois – une part plus importante de Flamands (46%) et de Wallons (37%) était déjà au travail avant le recrutement (transition d'un emploi à l'autre) et une part plus faible entre en provenance de la position socio-économique 'autre' (20%).

La figure 1.2 illustre la composition de la population bruxelloise en âge de travailler (18-64 ans) en fonction des différentes positions socio-économiques. Cette figure nous permet de comparer la composition de la population bruxelloise en âge de travailler avec celle des recrutements. En 2019, environ 53 % des Bruxellois en âge de travailler avaient un emploi. 7% de la population bruxelloise entre 18 et 64 ans avait un poste de demandeur d'emploi. Parmi les nouvelles recrues bruxelloises, environ 17 % étaient demandeurs d'emploi le trimestre précédant le recrutement. La catégorie des demandeurs d'emploi représente donc une proportion plus importante dans les recrutements, un résultat auquel nous nous attendions. Environ 23 % de la population bruxelloise fait proportion de la catégorie socio-économique « autre ». C'est nettement moins que dans les recrutements, au niveau desquels environ 35 % des entrées dans un emploi se sont faites à partir de cette catégorie. Les personnes de la catégorie résiduelle « autre » qui ont trouvé un nouvel emploi sont examinées plus en détail dans l'Encadré 1 à la fin de cette section.

**Figure 1.2 Composition de la population bruxelloise en âge de travailler (18-64 ans) en fonction des différentes positions socio-économiques(# & %, 2019.4)**



Source DWH AM & SB (2019) ; traitement HIVA-KU Leuven

La figure 1.3 illustre ensuite les différentes positions socio-économiques du trimestre précédent le recrutement par secteur. C'est dans l'administration publique et la défense ainsi que dans le secteur financier que la proportion des transitions d'un emploi à un autre est la plus élevée : dans ces secteurs, la moitié des entrées Bruxellois concernent des Bruxellois qui travaillaient aussi déjà auparavant. En outre, un nombre relativement élevé de Bruxellois qui avaient déjà un autre emploi entrent dans l'industrie (39 %), la construction (40 %), le transport/entrepôt (43%) et le secteur de la santé (39 %).

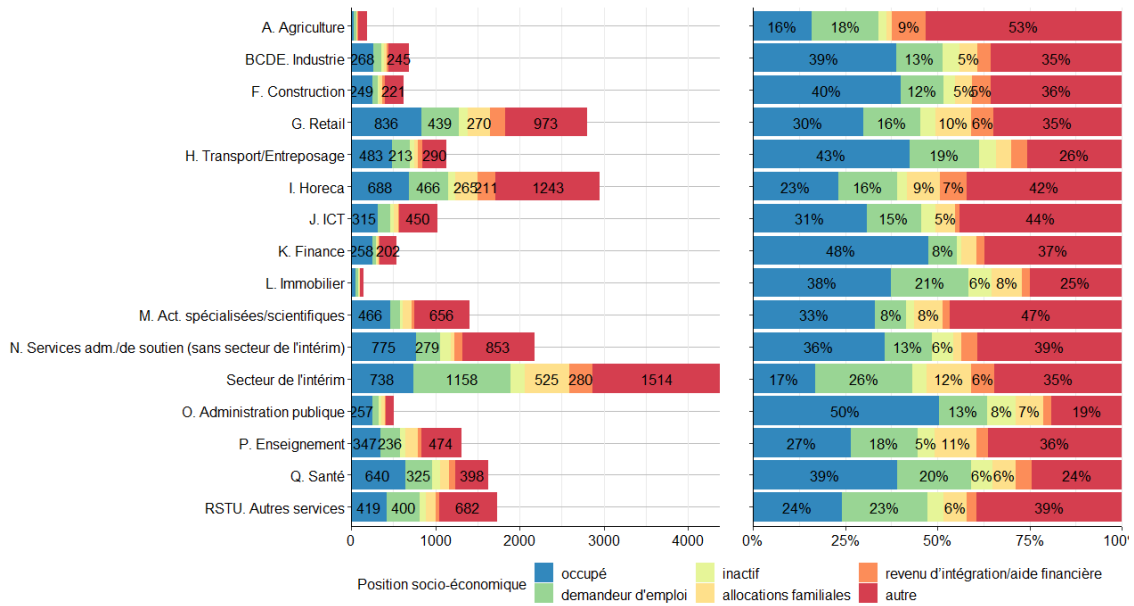
Dans de nombreux secteurs, les entrées à partir de la position « autre » se distinguent. Dans les professions libérales et scientifiques, environ la moitié des Bruxellois entrent dans un nouvel emploi à partir de cette catégorie résiduelle. Dans les TIC, l'horeca, les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) et les autres services, la proportion des travailleurs qui entrent dans un emploi à partir de la position « autre » est élevée (40 % ou plus). Dans plusieurs secteurs les entrées à partir de la position « autre » sont nettement moins élevées, notamment dans les transports et l'entrepôt (26 %), l'immobilier (25 %), l'administration publique et la défense (19 %) et le secteur de la santé (24 %).

Le secteur du travail temporaire représente un canal important d'entrée pour les demandeurs d'emploi et les jeunes qui sortent de l'école. Environ 26 % des Bruxellois recrutés par le biais du secteur du travail temporaire étaient demandeurs d'emploi au cours du trimestre précédant leur recrutement, et environ 12 % touchaient des allocations familiales. Dans aucun autre secteur, ces proportions ne sont plus élevées. En outre, le secteur du travail temporaire est un gros secteur dans lequel de nombreux Bruxellois sont recrutés, à savoir environ 16 % de l'ensemble des recrutements en 2018-2019. En outre, environ 6 % des Bruxellois qui ont été recrutés par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire avaient auparavant droit à un revenu d'intégration/une aide financière.

Dans l'horeca, nous retrouvons aussi - parmi les nouvelles recrues bruxelloises- un nombre relativement élevé de jeunes qui sortent de l'école (9 %) et bénéficiaires du revenu d'intégration/d'une aide financière (7 %). Le commerce de détail (10 %) et l'enseignement (11 %) sont d'autres secteurs dans lesquels les jeunes qui sortent de l'école sont relativement nombreux à être recrutés.

L'annexe b1.1 examine plus en détail certains de ces secteurs, au niveau du code NACE à deux chiffres, à savoir les services administratifs et de soutien, l'horeca, le commerce de détail et le secteur de la santé. Il s'agit des quatre secteurs qui comptent le plus grand nombre de recrutements parmi les Bruxellois (respectivement 26 %, 12 %, 11 % et 7 %).

**Figure 1.3 Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, par secteur (# & %, 2018-2019)<sup>4</sup>**



Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

<sup>4</sup> Le secteur de l'intérim en le secteur temporaire sont les mêmes.

## **Encadré 2 : Quel est le profil du groupe des Bruxellois qui appartenait à la catégorie résiduelle « autre » au cours du trimestre précédant leur recrutement ? (Tableau b1.1 en annexe)**

Dans la section ci-dessus, nous avons vu que de nombreuses nouvelles recrues bruxelloises sont issus de la position socio-économique « autre ». Dans cet encadré, nous essayons de déterminer quelles sont les caractéristiques de ce groupe.

- Sexe : En RBC, un nombre quasi équivalent d'hommes et de femmes sont recrutés dans la position « autre » (52 % sont des hommes, 48 % sont des femmes).
- Âge : les Bruxellois qui appartenait à la catégorie « autre » avant le recrutement sont jeunes : environ 35 % de ce groupe de Bruxellois ont entre 25 et 29 ans. En moyenne - toutes positions socio-économiques confondues - seuls 25 % environ des nouvelles recrues bruxelloises ont entre 25 et 29 ans.
- Niveau d'éducation : le groupe des Bruxellois qui appartenait à la catégorie « autre » avant le recrutement a un profil **hautement qualifié** et environ 55 % d'entre eux sont diplômés de l'enseignement supérieur. En comparaison, en moyenne, environ 45 % des nouvelles recrues bruxelloises ont un niveau d'éducation élevé. Environ 22 % des Bruxellois qui entrent dans un emploi à partir d'une position « autre » sont faiblement ou moyennement qualifiés. En moyenne, environ 27 % des nouvelles recrues bruxelloises sont faiblement qualifiés, ce qui représente un pourcentage plus élevé.
- Nationalité : Les personnes de nationalité étrangère sont plus nombreuses : 37 % des Bruxellois qui appartenait à la catégorie « autre » avant le recrutement, ont la nationalité belge. En moyenne, ce chiffre est plus élevé, à savoir 57 %. En outre, une grande proportion est de **nationalité UE15**, et plus précisément 29 % environ des nouvelles recrues bruxelloises (contre 18 % en moyenne). Les Bruxellois de nationalité maghrébine, turque, subsaharienne ou d'une autre nationalité étrangère représentent respectivement 5 %, 1 %, 6 % et 10 % de ce groupe.
- Origine : seule une proportion limitée (13 %) des Bruxellois entrés à partir de la position socio-économique « autre » sont d'origine belge. En moyenne, ce chiffre est plus élevé et tourne autour de 19 %. Le groupe **originaire de l'UE15** se distingue : il représente environ 32 % des Bruxellois entrés à partir de la catégorie résiduelle « autre » (contre 23 % sur l'ensemble des recrutements). En outre, environ 14 % de ce groupe de Bruxellois est d'origine maghrébine. Ce chiffre est inférieur à la moyenne de l'ensemble des recrutements (20 %).
- Quintile salarial : Une grande proportion (38 %) des Bruxellois qui appartenait à la catégorie résiduelle « autre » avant le recrutement trouvent un emploi dans le quintile salarial le plus bas. En outre, environ 22 % appartiennent au quintile salarial le plus élevé. Quand nous considérons le total des recrutements, ces proportions restent similaires : en moyenne, environ 38 % et 22 % de tous les Bruxellois se retrouvent également dans le quintile salarial le plus élevé et le plus bas.
- Intensité de travail des ménages : environ 25 % du groupe des Bruxellois qui appartenait à la catégorie résiduelle « autre » avant le recrutement vivent dans un ménage qui a une intensité de travail très faible, à savoir inférieure à 20 %. Ce pourcentage correspond à la moyenne.
- Position familiale : En ce qui concerne la position familiale, les proportions des recrutements à partir de la position « autre » sont assez similaires à celles observées au niveau de l'ensemble des recrutements. Il convient toutefois de faire remarquer qu'il s'agit moins souvent de parents isolés (2 %) (contre 6 % en moyenne) et plus souvent d'« autre » membres de la famille\*1 (18 % contre 11 % en moyenne).

De nombreux Bruxellois qui appartenait à la position socio-économique « autre » avant le recrutement ont la nationalité et/ou sont d'origine de l'UE15, sont souvent hautement qualifiés et appartiennent souvent au groupe d'âge des 25-29 ans. Cela suggère qu'un grand nombre de travailleurs des institutions européennes et internationales entrent dans cette catégorie. Il est également possible que certains d'entre eux soient des jeunes NEET (not in employment, education or training). En principe, les personnes travaillant dans le secteur informel peuvent également être incluses\*2, de même que les personnes qui résidaient encore à l'étranger pendant la période précédant le recrutement.

\*1 Voir la section 1.1.7 pour les définitions des différentes positions familiales.

\*2 L'annexe b1.1.3 montre que la part des Flamands et des Wallons qui entrent dans un nouvel emploi à partir de la position socio-économique « autre » est beaucoup plus faible (20 %). L'emploi dans les institutions européennes et internationales est donc plus faible dans ces régions.

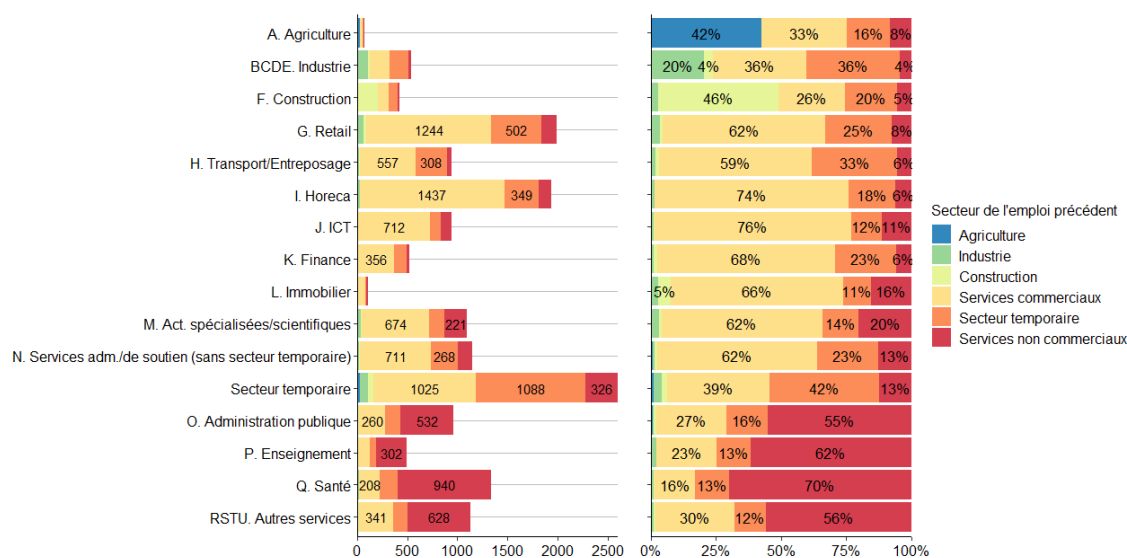
### **1.1.2 En fonction du secteur de l'emploi précédent**

Dans cette section, nous examinons plus en détail les transitions d'un emploi vers un autre. Plus spécifiquement, nous nous intéressons au secteur dans lequel les Bruxellois étaient occupés au cours du trimestre précédant le recrutement. Les personnes qui n'avaient pas d'emploi au cours du trimestre précédant le recrutement ne sont donc pas incluses. Il convient de noter à ce sujet que les entrées à partir d'une position active ne sont pas aussi élevées dans tous les secteurs.

La figure 1.4 montre par secteur NACE1 dans quel secteur le Bruxellois était occupé au cours du trimestre précédant le recrutement, les secteurs étant regroupés en six « groupes de secteurs » (agriculture, industrie, construction, services commerciaux, travail temporaire et services non commerciaux).<sup>5</sup> Ce graphique montre clairement que tous ces secteurs recrutent relativement beaucoup à partir de leur propre groupe de secteurs. Dans l'industrie, environ un quart des Bruxellois avaient également travaillé dans un secteur industriel au cours du trimestre précédent le recrutement. Dans le secteur de la construction, environ 46 % des nouvelles entrées se font à partir de ce même secteur. Dans les secteurs des services commerciaux et non commerciaux, ce pourcentage reste supérieur à 50 %. En outre, le secteur du travail temporaire représente aussi un canal important d'entrée pour de nombreux secteurs. Dans le secteur du travail temporaire lui-même, environ 42 % des recrutements concernent d'anciens intérimaires. Environ 39 % des entrées qui se font par le biais du travail temporaire concernent des personnes précédemment actives dans un des secteurs des services commerciaux. Dans le secteur de l'industrie et les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim), environ 36 % des nouvelles recrues bruxelloises l'ont été à partir du secteur du travail temporaire. Dans le secteur des transports et de l'entreposage, cette proportion est d'environ 33 %.

Encore une fois, nous avons examiné les quatre secteurs NACE1 ayant le nombre des recrutements le plus élevé au niveau du code NACE à deux chiffres. Cette opération est effectuée à l'annexe b1.2.

**Figure 1.4** Secteur d'activité au trimestre précédent le recrutement par secteur (NACE1, # et %, 2018-2019)



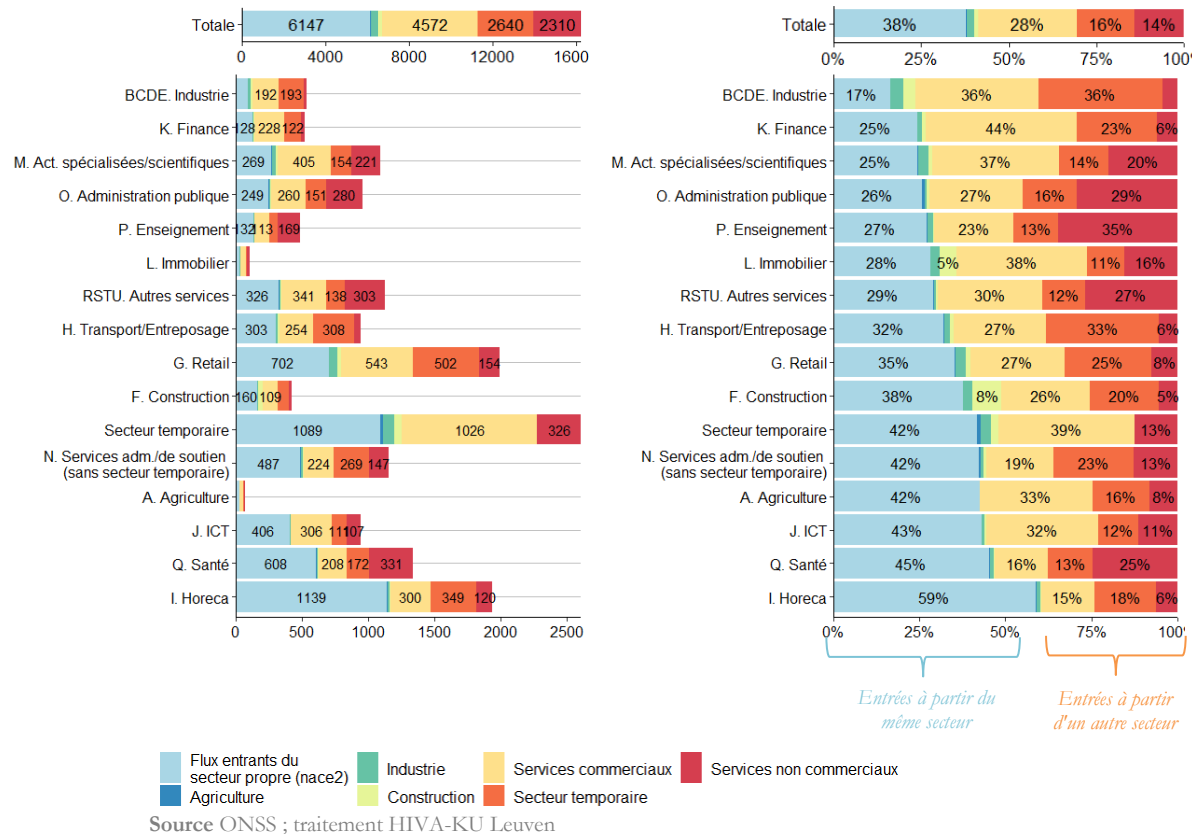
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Dans la figure 1.5, nous examinons ensuite les secteurs qui ont tendance à être « fermés » et ceux qui sont « ouverts ». Un secteur est relativement ouvert (fermé) quand de nombreuses personnes entrent dans ce secteur à partir d'un autre (du même) secteur. Au niveau de NACE2, cette situation est définie comme suit : un Bruxellois qui entre du « même (d'un autre) secteur » quand il/elle était occupé(e) dans le même (un autre) secteur ayant un code NACE à deux chiffres au cours du trimestre précédant

<sup>5</sup> Le « secteur des services commerciaux » comprend tous les secteurs du commerce de détail (G), des transports/entreposage (H), de l'horeca (I), des TIC (J), du secteur financier (K), de l'immobilier (L), des professions libérales et scientifiques (M) et des services administratifs et de soutien (à l'exclusion du secteur du travail temporaire) (N). Les services non commerciaux comprennent l'administration publique et la défense (O), l'éducation et la santé (P et Q) et les autres services (R, S, T et U). L'agriculture se réfère au secteur A de la NACE1 (agriculture, sylviculture et pêche), les secteurs industriels sont l'extraction minière (B), l'industrie manufacturière (C), la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air refroidi (D) et la distribution d'eau et la gestion des eaux usées (E). Le secteur de la construction couvre toutes les activités de l'industrie de la construction (F). Le secteur du travail temporaire (code 78 de la NACE2) est considéré séparément ici.

le recrutement.<sup>6</sup> L'industrie est en tête de liste et représente donc le secteur le plus « ouvert » : seuls 17 % environ des Bruxellois y entrent en venant du même secteur NACE2 (ou le « même » secteur). Les autres Bruxellois entrés dans l'industrie étaient auparavant principalement occupés dans les secteurs des services commerciaux (36 %) ou comme intérimaires (36 %). Le secteur financier, les professions libérales et scientifiques, l'administration publique et la défense, l'enseignement, l'immobilier et les autres secteurs de services sont également des secteurs plutôt ouverts : moins de 30 % des Bruxellois qui y entrent étaient occupés dans le « même » secteur au cours du trimestre précédant le recrutement. À l'autre extrémité se trouve l'horeca, le secteur le plus fermé de la liste. Environ 59 % des Bruxellois y entrent sur le marché du travail à partir du « même » secteur, tandis que seulement 41 % d'entre eux y entrent à partir d'un autre secteur de la NACE2. Il convient de noter ici que le secteur de l'horeca recrute principalement des inactifs. Le secteur de la santé, les TIC, l'agriculture, les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) et le travail temporaire semblent également être des secteurs relativement fermés.<sup>7</sup>

**Figure 1.5 Ranking des secteurs en fonction de leur niveau d'ouverture et de fermeture (% , 2018-2019)**



6 Par exemple, l'industrie (BCDE) compte plusieurs sections au niveau du code NACE à deux chiffres (5-39). Quand un Bruxellois travaille dans la même section NACE à deux chiffres que le trimestre précédant le recrutement, il vient du « même secteur ». Il se peut donc qu'une personne ait été occupée dans le même secteur NACE à un chiffre (par exemple, l'industrie) le trimestre précédant le recrutement, mais pas dans le même secteur du code NACE à deux chiffres.

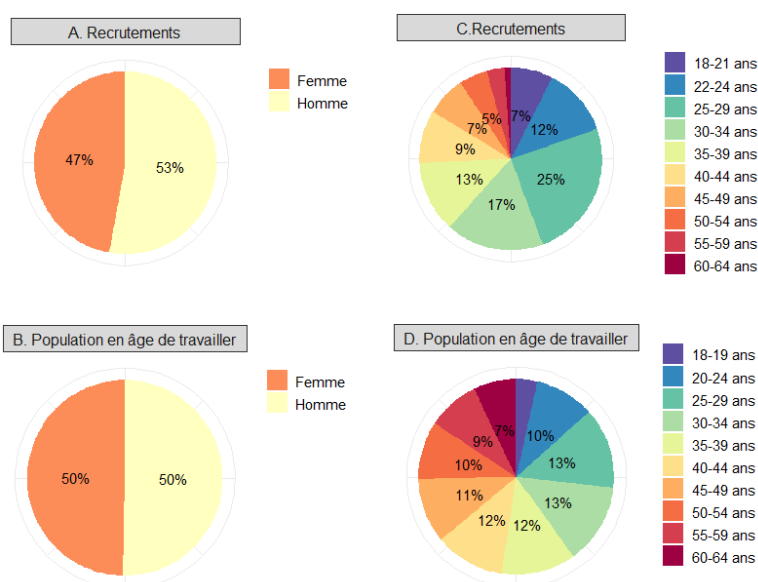
7 Nous constatons que le degré de fermeture/ouverture prend une signification différente quand nous examinons les caractéristiques des différents secteurs. D'une part, certains secteurs tels que l'horeca et le travail temporaire, se caractérisent par une plus grande précarité de l'emploi, des salaires plus bas et souvent des emplois successifs de courte durée (et donc un secteur « fermé »). D'autre part, certains autres secteurs offrent une plus grande sécurité d'emploi et plus d'opportunités de développement, notamment les TIC, les professions libérales et scientifiques ou le secteur financier, par exemple. Il est important d'inclure la différence apportée par cette nuance dans l'analyse.



### 1.1.3 En fonction de l'âge et du sexe

Nous examinons ensuite l'âge et le sexe des nouvelles recrues bruxelloises. La figure 1.6 montre illustre la répartition des recrutements et de la population en âge de travailler en fonction du sexe d'une part, et en fonction de l'âge d'autre part. Environ 53 % des nouvelles recrues bruxelloises sont des hommes, environ 47 % sont des femmes. La répartition de la population en âge de travailler est assez similaire, avec un nombre égal de femmes (50%) et d'hommes (50%). En outre, en 2019, environ 19 % des nouvelles recrues bruxelloises avaient moins de 25 ans. En 2019, les 25-29 ans ont représenté environ 25 % des recrutements, ce qui en fait le groupe le plus important. Ils sont suivis des 30-34 ans avec environ 17 %. La proportion des plus de 50 ans dans les recrutements est - typiquement- faible : en 2019, seuls 10 % environ des nouvelles recrues bruxelloises avaient plus de 50 ans.

**Figure 1.6 Composition des recrutements et de la population en âge de travailler en fonction du sexe (à gauche) et de l'âge (à droite) (% recrutements en 2019 et population en âge de travailler au quatrième trimestre de 2019)**



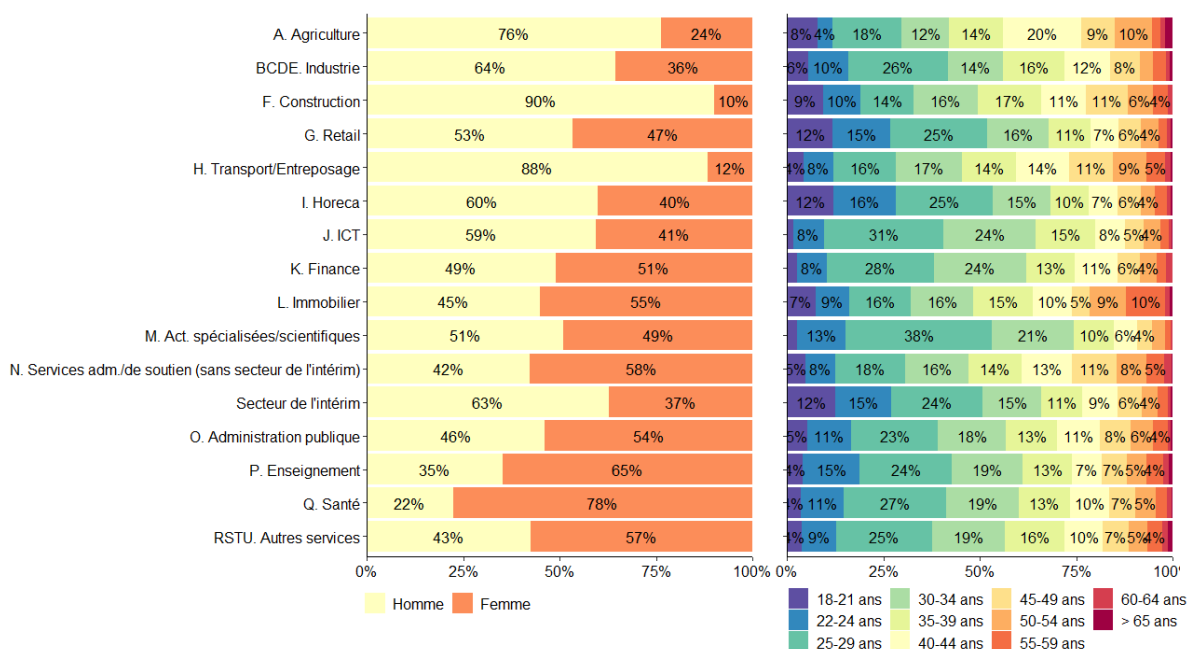
\* Les catégories d'âge de la population en âge de travailler diffèrent légèrement de celles utilisées pour les recrutements. Les informations concernant la population en âge de travailler sont issues des statistiques en ligne du Datawarehouse AM & SB et il n'est pas possible de modifier ces catégories.  
Source ONSS & DWH AM & SB (2019) ;traitement HIVA-KU Leuven

Nous examinons aussi s'il existe des différences sectorielles (figure 1.7). Certains secteurs ont un profil typiquement masculin. C'est le cas dans l'industrie (65 %), la construction (90 %) et le transport et l'entreposage (88 %). Plus d'hommes ( $\pm 60$  %) que de femmes ( $\pm 40$  %) sont également recrutés dans les secteurs de l'horeca, des TIC et du travail temporaire. Les secteurs quaternaires ont, eux, un caractère typiquement féminin : en 2019, dans les secteurs de l'administration publique et de la défense, de l'enseignement, de la santé et des autres services respectivement 54%, 65%, 78% et 57% des nouvelles recrues bruxelloises est une femme. Le secteur de l'immobilier (55 %) et les services administratifs et de soutien (58 %) ont également tendance à avoir un profil plus féminin.

En ce qui concerne la composition sectorielle des recrutements en fonction de l'âge, le commerce de détail, l'horeca et l'emploi temporaire se caractérisent par le recrutement de profils d'âge jeunes. Les Bruxellois qui entrent dans ces secteurs affichent une proportion de 27 à 28 % de travailleurs de moins de 25 ans. Dans le secteur des professions libérales et scientifiques le profil des recrutements est lui aussi relativement jeune : environ 74 % de nouvelles recrues bruxelloises ont moins de 35 ans. D'autres secteurs, en revanche, ont tendance à recruter des Bruxellois plus âgés. Environ 1/5 des

entrées des Bruxellois dans le secteur immobilier est composé de travailleurs âgés de plus de 50 ans. Les secteurs du transport et de l'entrepôt et les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) présentent également un profil d'âge un peu plus élevé, avec des entrées composées d'environ 15 % de travailleurs âgés de plus de 50 ans.

**Figure 1.7 Composition des recrutements par secteur, en fonction du sexe (à gauche) et en fonction de l'âge (à droite) (% , 2010-2019)**



Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

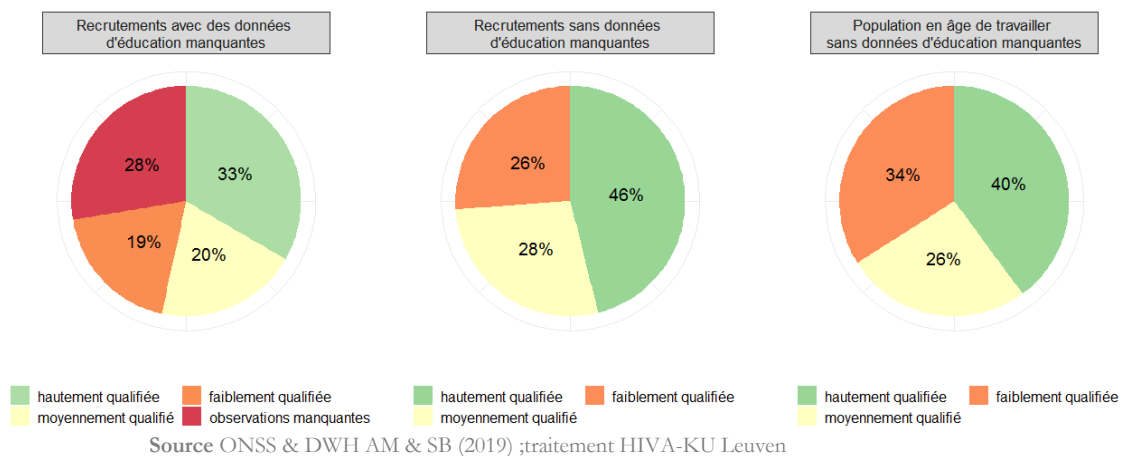
### 1.1.4 En fonction du niveau d'éducation

La probabilité des Bruxellois faiblement qualifiés d'être recrutés est-elle la même que celle des Bruxellois hautement qualifiés ? La figure 1.8 illustre la répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction du niveau d'éducation, avec des observations manquantes (à gauche) et sans observations manquantes (au centre).<sup>8</sup> Le niveau d'éducation d'environ 28 % des nouvelles recrues bruxelloises n'est pas connu. Par conséquent, les chiffres ci-dessous doivent être lus avec une certaine prudence.

Si nous ne tenons pas compte des données manquantes, il apparaît qu'environ 46 % des recrutements concernent un profil hautement qualifié. C'est plus que la proportion des personnes moyennement et faiblement qualifiées, qui représentent chacune 28 % et 26 % des recrutements. Le graphique le plus à droite de la figure 1.8 illustre la composition de la population en âge de travailler dans la RBC en fonction du niveau d'éducation. Cela montre que la proportion des Bruxellois faiblement qualifiés parmi la population en âge de travailler (34 %) est supérieure à la proportion des Bruxellois faiblement qualifiés parmi les recrutements (26 %). L'inverse est vrai pour les profils hautement qualifiés. Environ 40 % de la population bruxelloise en âge de travailler est hautement qualifiée ; la proportion des personnes hautement qualifiées dans les recrutements est plus élevée (46 %). Il s'agit d'une première indication que les Bruxellois hautement qualifiés trouvent une bonne connexion avec le marché du travail ; la probabilité d'être recruté des Bruxellois faiblement qualifiés est en revanche moins bonne.

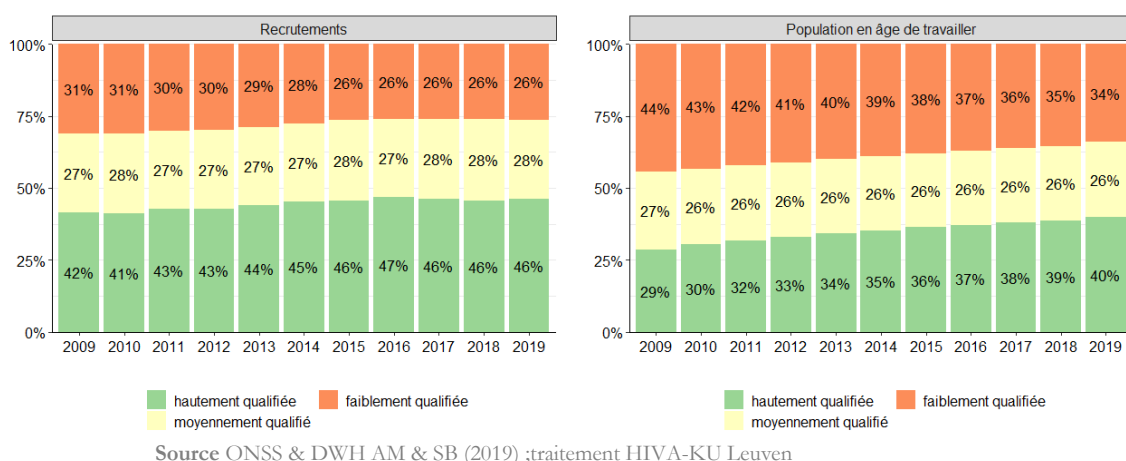
<sup>8</sup> Les données sur l'éducation telles qu'elles sont disponibles ici combinent des informations provenant de différentes sources de données, à savoir les données (i) du VDAB, du FOREM, d'ACTIRIS et de l'ADG, (ii) de la LED (de Leer- en Ervaringsbewijzen Databank), (iii) d'ARES-Saturn, (iv) du CREF et (v) de l'enquête CENSUS menée et compilée en 2011.

**Figure 1.8 Composition des recrutements en fonction du niveau d'éducation avec données manquantes (gauche) et sans données manquantes (milieu) (% , 2018-2019) & composition de la population en âge de travailler (18-64 ans) en fonction du niveau d'éducation sans données manquantes (droite) (% , 2019.4)**



Le graphique de gauche de la figure 1.9 illustre l'évolution des recrutements parmi les Bruxellois en fonction du niveau d'éducation. Entre 2009 et 2015, la proportion des personnes faiblement qualifiées parmi les recrutements a diminué (de 31 % en 2009 à 26 % en 2015), tandis que le nombre des travailleurs hautement qualifiés a augmenté (de 42 % en 2009 à 47 % en 2016). Depuis 2015-2016, les proportions des personnes faiblement qualifiées et hautement qualifiées dans les recrutements sont restées stables. En ce qui concerne la composition de la population en âge de travailler (figure de droite), nous constatons que la baisse de la proportion des personnes faiblement qualifiées et la hausse de la proportion des personnes hautement qualifiées se situent également après 2015. La proportion des travailleurs bruxellois moyennement qualifiés reste à peu près la même tout au long de la période 2009-2019, tant au niveau des recrutements qu'au niveau de la population en âge de travailler.

**Figure 1.9 Évolution des recrutements en fonction du niveau d'éducation (gauche) (% , 2009-2019) & évolution de la population en âge de travailler (18-64 ans) (% , 2009.4-2019.4)**

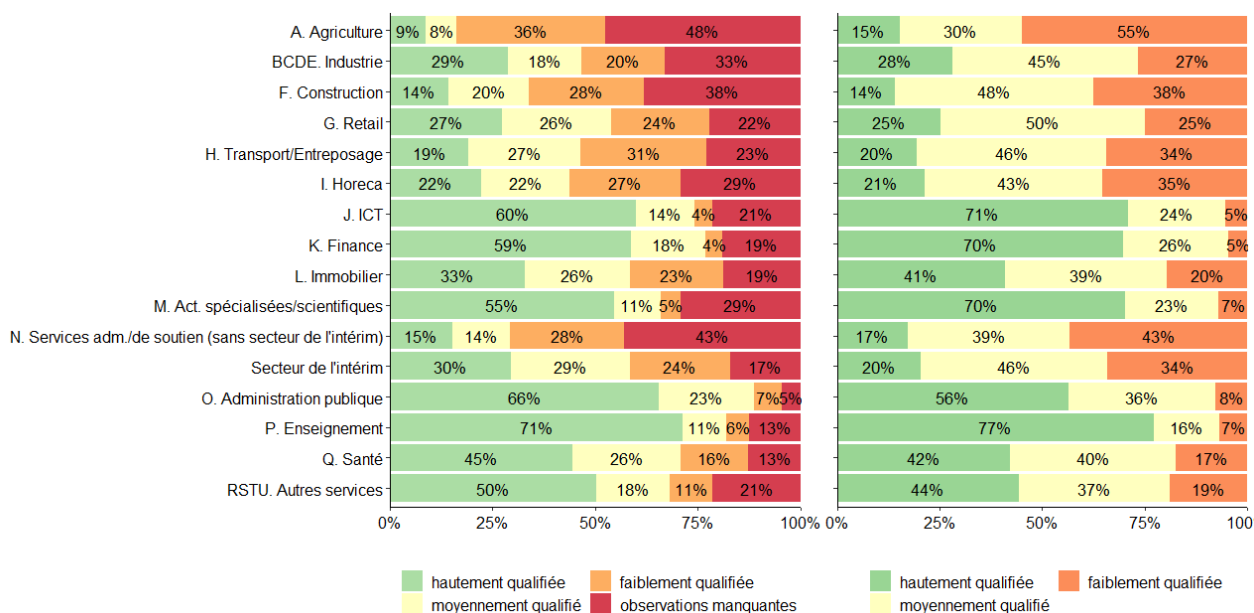


La figure 1.10 fait apparaître de nettes différences entre les secteurs. Le graphique de gauche de la figure 1.10 montre que la proportion d'observations pour lesquelles le niveau d'éducation n'est pas connu varie fortement entre les secteurs. Dans les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) (et de l'agriculture), par exemple, cette proportion est supérieure à 40 %. En revanche,

le secteur de l'administration publique et de la défense, où le niveau d'éducation n'est pas connu pour seulement 5 % environ des recrutements, est un bon exemple. Si nous ne tenons pas compte des valeurs manquantes, nous constatons que les TIC (71 %), le secteur financier (70 %), les professions libérales et scientifiques (70 %) et l'enseignement (77 %) recrutent de nombreux Bruxellois hautement qualifiés. D'autres secteurs, en revanche, attirent principalement des travailleurs faiblement qualifiés, à savoir la construction (38 %), le transport et l'entreposage (34 %), l'horeca (35 %), les services administratifs et de soutien (43 %) et le travail temporaire (34 %).

Dans l'annexe b1.3.1, les secteurs qui enregistrent le nombre le plus élevé des recrutements parmi les Bruxellois (commerce de détail, horeca, les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) et santé) sont examinés plus en détail, au niveau du code NACE à 2 chiffres. L'annexe b1.3.2 compare également les recrutements en fonction du niveau d'éducation entre les Flamands et les Wallons.

**Figure 1.10 Composition des recrutements par secteur en fonction du niveau d'éducation avec données manquantes (gauche) et sans données manquantes (droite) (% , 2018-2019).**



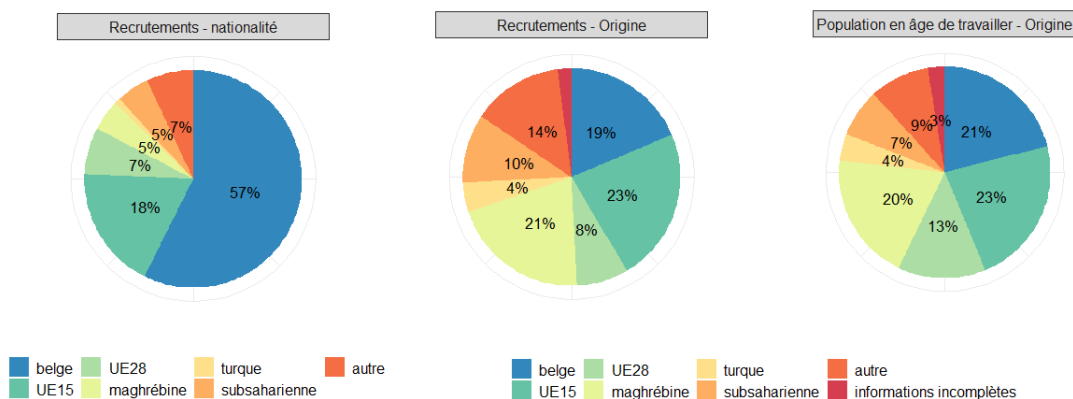
### 1.1.5 En fonction de la nationalité et de l'origine

La figure 1.11 illustre la répartition des recrutements en fonction de la nationalité et de l'origine. Environ 57 % des nouvelles recrues bruxelloises ont la nationalité belge. En outre, dans les recrutements, une proportion relativement élevée de Bruxellois ont une nationalité de l'UE15 (18 %). Environ 7 % ont une nationalité de l'UE28. En outre, une minorité a une nationalité maghrébine (5 %), turque (1 %), subsaharienne (5 %) ou autre (7 %). Si nous examinons la composition des recrutements en fonction de l'origine, nous constatons qu'environ 1/5<sup>e</sup> des recrutements concernent des travailleurs d'origine belge. En outre, une grande proportion est originaire d'un pays de l'UE15 (23 %) ou du Maghreb (21 %). En outre, environ 10 % et 14 % des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine subsaharienne ou autre.

La composition de la population bruxelloise en âge de travailler (18-64 ans) en fonction de l'origine se reflète-t-elle également dans les recrutements ? La répartition des recrutements par origine est assez similaire à la répartition de la population en âge de travailler en fonction de l'origine. Seuls les Bruxellois de l'UE28 et d'autres origines s'écartent légèrement de ce tableau. Environ 13 % de la

population en âge de travailler est originaire de l'UE28. Dans les recrutements, ce pourcentage n'est, par contre, que de 8 % environ. La proportion des Bruxellois d'origine « autre » est plus élevée dans les recrutements (14 %) que dans la population en âge de travailler (9 %). Cela suggère que le groupe des Bruxellois originaires de l'UE28 a plus de difficultés à accéder au marché du travail belge, alors que c'est plus facile pour les Bruxellois ayant une origine de la catégorie « autre ».

**Figure 1.11 Composition des recrutements en fonction de la nationalité (à gauche) et de l'origine (au centre) (% , 2018-2019) et rapport entre les différentes origines au sein de la population en âge de travailler (18-64 ans) (% , 2019.4)**



<sup>1</sup> La catégorie « UE28 » comprend les pays de l'UE qui ne font pas proportion de l'UE15.

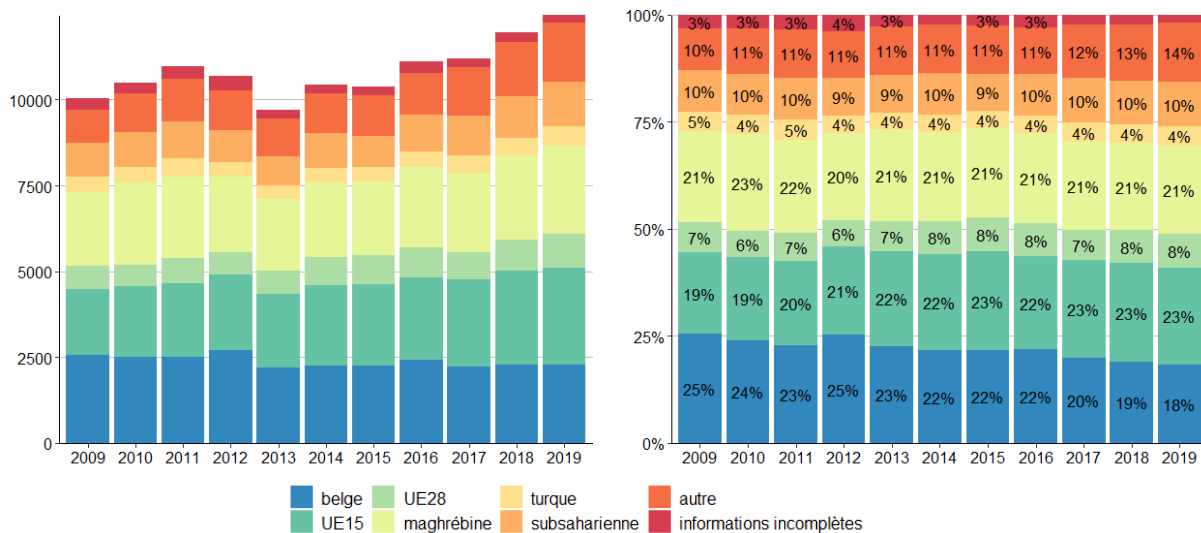
<sup>2</sup> La catégorie « autre » comprend toutes les autres nationalités/origines non belges qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées (par exemple, les Américains).

<sup>3</sup> Origine : la catégorie « informations incomplètes » concerne les personnes pour lesquelles l'historique de la nationalité est incomplet, mais pour lesquelles aucune origine étrangère n'a été trouvée.

Source ONSS & DWH AM & SB (2019) ;traitement HIVA-KU Leuven

La figure 1.12 illustre l'évolution des recrutements en fonction de l'origine. Entre 2009 et 2019, la proportion des travailleurs d'origine belge dans les recrutements a diminué de 25 % à 18 %. Cela s'accompagne d'une augmentation de la proportion des nouvelles recrues bruxelloises d'origine étrangère. Plus précisément, la proportion des nouvelles recrues bruxelloises originaires de l'UE15 passe de 19 % à 23 %. La proportion des nouvelles recrues bruxelloises d'origine étrangère « autre » augmente également, passant de 10 % à 14 % en 2019. L'importance des autres origines dans les recrutements reste plus ou moins stable.

Figure 1.12 Évolution des recrutements en fonction de l'origine (% , 2009-2019)

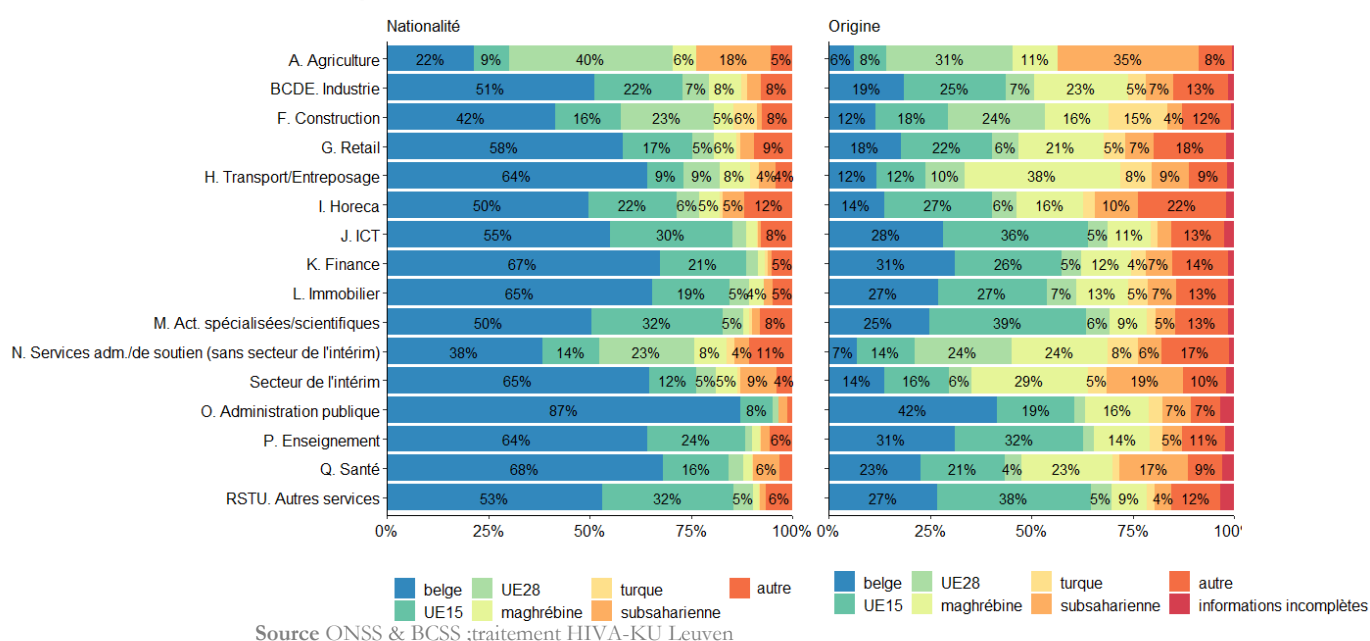


Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

Nous examinons ensuite la répartition des recrutements en fonction de la nationalité et de l'origine, par secteur. La figure 1.13 illustre ces différences sectorielles. 87 % des recrutements dans l'administration publique et la défense concernent des travailleurs de nationalité belge. L'enseignement (64 %) et le secteur de la santé (68 %), le secteur financier (67 %), le secteur immobilier (65 %) et l'intérim (65 %) recrutent également un nombre relativement élevé de Bruxellois de nationalité belge. Et de l'autre côté, le secteur de la construction, l'horeca, les services administratifs et de soutien (sans les intérimaires) et les professions libérales et scientifiques. Dans tous ces secteurs, plus de 50 % des travailleurs qui entrent dans un emploi n'ont pas la nationalité belge. Un nombre élevé de Bruxellois ayant une nationalité de l'UE28 entrent dans le secteur de la construction et les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) (23 %). Les Bruxellois originaires de l'UE15 sont relativement nombreux à être recrutés dans le TIC (30%) et dans les professions libérales et scientifiques (32 %). L'horeca compte également la plus grande proportion de Bruxellois ayant une « autre » nationalité (12 %) et il est suivi par les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) (11 %).

La figure de droite de la figure 1.13 illustre la répartition des recrutements en fonction de l'origine par secteur. Cette image est relativement similaire à celle de la composition sectorielle par nationalité. L'administration publique et la défense (42 %), l'enseignement (31 %), le secteur financier (31 %), les TIC (28 %), l'immobilier (27 %) et les autres services (27 %) recrutent relativement beaucoup de Bruxellois. De l'autre côté, nous retrouvons (encore une fois) le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage, l'horeca et les services administratifs et de soutien (sans les intérimaires) et le secteur du travail temporaire. Dans chacun de ces secteurs, plus de 80 % des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine étrangère. Dans les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim), environ 38 % des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine maghrébine. On constate également un net retour de ce groupe dans le secteur du travail temporaire (29 %). Dans l'horeca, une proportion relativement importante des recrutements concernent des travailleurs originaires de l'UE15 (27 %). Enfin, la forte proportion de Bruxellois ayant d'« autre » origines étrangères est une nouvelle fois marquante dans l'horeca (22 %) et les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) (17 %).

**Figure 1.13 Recrutements en fonction de la nationalité (à gauche) et l'origine (à droite) par secteur (% , 2018-2019)**



### 1.1.6 Faible intensité de travail du ménage

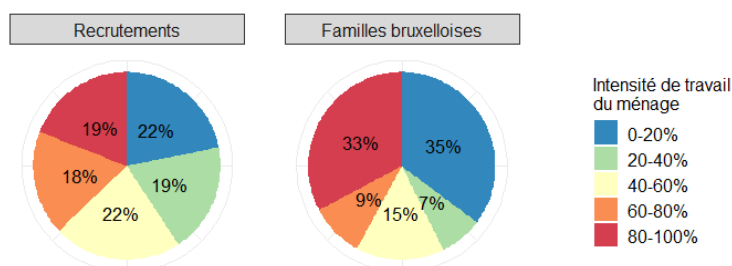
Dans cette section, nous examinons l'intensité de travail du ménage dans lequel vit la nouvelle recrue. Cette variable reflète la mesure dans laquelle, dans chaque ménage, les personnes sont actives sur le marché du travail. À cette fin, le volume de travail annuel *réel* d'un ménage est comparé au volume de travail annuel *potentiel* de ces personnes au sein du ménage. Le volume de travail potentiel indique le volume de travail maximal possible sur une base annuelle pour tous les membres du ménage âgés de 18 à 59 ans, à l'exclusion des étudiants.<sup>9</sup> Lorsque le ménage a travaillé moins de 20 % de son volume de travail potentiel, il est défini comme un ménage à très faible intensité de travail et il appartient au groupe à risque de pauvreté. Les familles à très faible intensité de travail (les familles « quasi-sans emploi ») occupent souvent une position précaire sur le marché du travail (Braes & Herremans, 2012).

Le graphique de gauche de la figure 1.14 illustre la répartition des recrutements en fonction de l'intensité de travail du ménage. Environ 22 % des nouvelles recrues bruxelloises vivent dans un ménage à très faible intensité de travail (<20 %). La figure de droite illustre la composition des familles bruxelloises en fonction de leur intensité de travail. La proportion des familles à très faible intensité de travail (<20 %) est d'environ 35 %, un pourcentage plus élevé que dans les recrutements. Il est à noter que cela ne concerne pas la population en âge de travailler (mais les familles). Et une famille peut être composée de plusieurs personnes : adultes salariés/chômeurs/inactifs, enfants et/ou personnes âgées.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> En ce qui concerne l'intensité de travail des ménages, le Datawarehouse MT&PS propose deux définitions: LWI I et LWI II. L'indicateur LWI I s'appuie sur la définition de l'intensité de travail des ménages établie sur la base de l'enquête EU-SILC. Cet indicateur LWI I a été ajusté afin d'améliorer le calcul du volume de travail effectif des salariés. C'est ainsi qu'est née l'initiative LWI II. Ces ajustements garantissent que l'indicateur LWI II reflète mieux la réalité du marché du travail belge. C'est pourquoi dans ce rapport, nous avons utilisé cet indicateur LWI II. De plus amples informations sur le calcul de ces deux indicateurs sont disponibles via le lien suivant: [https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh\\_page/content/websites/datawarehouse/others/lwi-indicator.html](https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/others/lwi-indicator.html).

<sup>10</sup> En outre, il est logique que la proportion des Bruxellois qui ont une très faible intensité de travail soit plus faible au niveau des recrutements que des familles bruxelloises. Lorsqu'un travailleur est recruté, il est au travail, ce qui augmente l'intensité de travail du ménage.

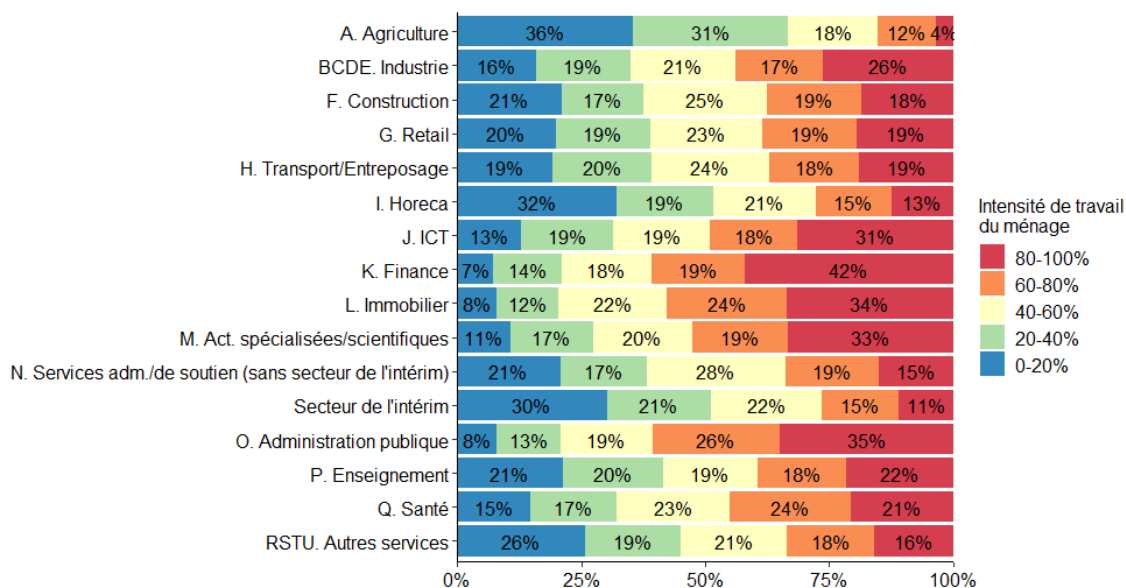
**Figure 1.14 Répartition des recrutements en fonction de l'intensité de travail du ménage (gauche) (% , 2018-2019) et répartition des familles bruxelloises en fonction de l'intensité de travail du ménage (droite) (% , 2019.4)**



\* Population en âge de travailler : nombre de familles !  
 Source ONSS & DWH AM & SB (2019) ; traitement HIVA-KU Leuven

On note aussi des différences sectorielles (figure 1.15). Certains secteurs se caractérisent par un nombre relativement élevé d'entrées de Bruxellois vivant dans des ménages à très faible intensité de travail (<20 %). Il s'agit de l'horeca (32 %) et du secteur du travail temporaire (30 %). D'autres secteurs, en revanche, semblent être moins accessibles aux Bruxellois vivant dans des ménages à faible intensité de travail, à savoir le secteur financier, le secteur immobilier et l'administration publique et la défense. Dans chacun de ces secteurs, moins de 10 % des nouvelles recrues bruxelloises sont issus de ménages à très faible intensité de travail.

**Figure 1.15 Les recrutements par secteur en fonction de l'intensité de travail du ménage**



Source ONSS & BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

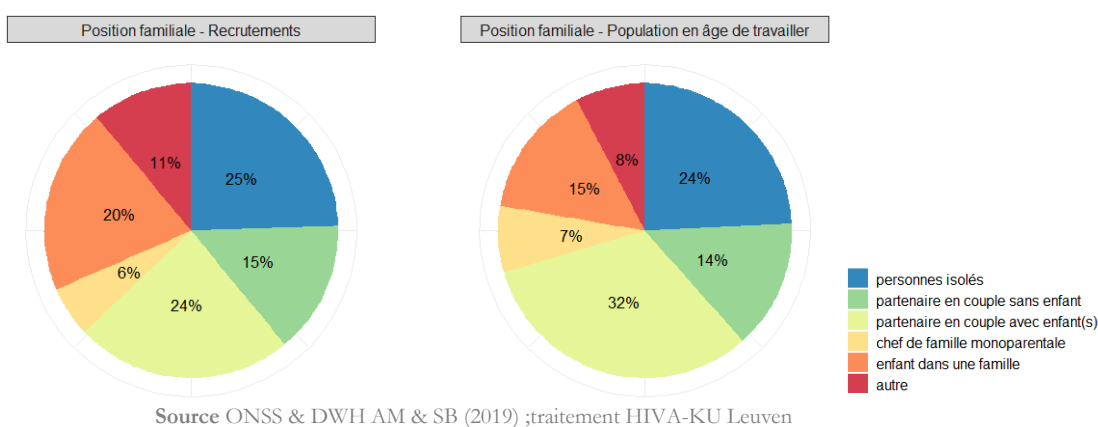
### 1.1.7 Position familiale

Cette section examine comment la position familiale dans le ménage détermine la probabilité de recrutement. Par exemple, les parents isolés ont-ils plus de difficultés à accéder au marché du travail que les cohabitants ou les couples mariés (avec enfants) ?



La figure 1.16 illustre la répartition des recrutements des Bruxellois en fonction de leur position familiale.<sup>11</sup> Un quart des nouvelles recrues bruxelloises sont des isolés. La proportion des personnes isolés de la population en âge de travailler est similaire. Environ 15 % des nouvelles recrues bruxelloises ont un partenaire et n'ont pas d'enfant, environ 24 % vivent en famille avec leur partenaire et ont des enfants. Si nous examinons la composition de la population en âge de travailler, nous constatons qu'environ 32 % de la population bruxelloise est un partenaire dans un couple avec des enfants. Environ 6 % des recrutements concernent des chefs de famille monoparentale. La proportion de la population en âge de travailler est similaire. Enfin, environ 20 % des nouvelles recrues bruxelloises vivent dans un ménage avec un enfant. Ce groupe de jeunes trouve assez facilement sa place sur le marché du travail ; la proportion au sein de la population en âge de travailler est plus faible, à savoir d'environ 15 %.

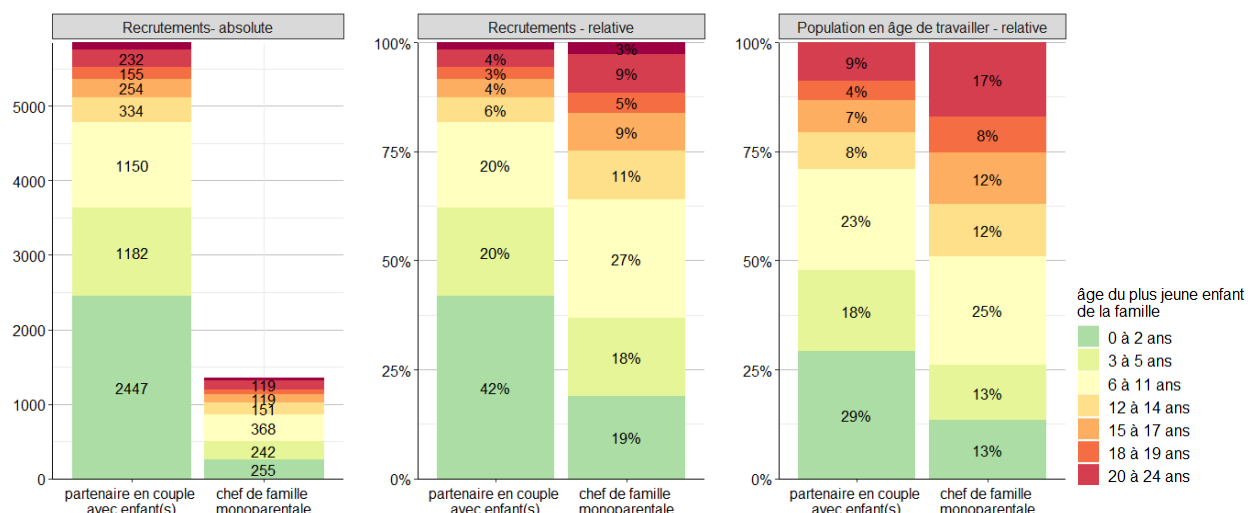
**Figure 1.16 Répartition des recrutements en fonction de la position familiale (à gauche) (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler selon la position familiale (à droite) (% , 2019.4)**



La figure 1.17 illustre la répartition des recrutements en fonction de l'âge du plus jeune enfant dans les familles avec enfants. Environ 62 % des partenaires d'un couple, nouvellement recrutés, ont un enfant de moins de 5 ans. Pour les familles monoparentales, le pourcentage est de 37 %. Si nous considérons la population en âge de travailler, nous constatons que pour environ 47 % des partenaires d'un couple, le plus jeune enfant a moins de 5 ans. Pour les familles monoparentales, cette proportion est d'environ 26 %. La proportion de familles avec un enfant de moins de 5 ans est donc systématiquement plus élevée au niveau des recrutements qu'au niveau de la population en âge de travailler, tant pour les partenaires d'un couple que pour les familles monoparentales. Par conséquent, nous constatons que les familles avec de très jeunes enfants ont relativement facilement accès au marché du travail, mais ce résultat est plus marqué pour les familles avec deux partenaires (surtout pour les familles dans lesquelles le plus jeune enfant a entre 0 et 2 ans). Si nous nous penchons sur les familles avec des enfants plus âgés (par exemple, 12+), nous constatons qu'au niveau des recrutements, pour environ 19 % des partenaires d'un couple, le plus jeune enfant a 12 ans ou plus, alors que pour les parents isolés qui commencent un nouvel emploi, cette proportion est d'environ 38 %.

<sup>11</sup> Les deux catégories « partenaire en couple sans enfant » et « partenaire en couple avec enfant(s) » font référence aux couples cohabitants mariés ou non mariés avec ou sans enfant(s). La catégorie « enfant dans une famille » comprend les enfants vivant avec un couple marié, avec un couple non marié mais cohabitant ou dans une famille monoparentale. Il s'agit principalement des jeunes de 18 à 30 ans qui entrent dans la vie active et dont une grande proportion le fait en ayant droit à des allocations familiales. La catégorie « Autre » contient certaines positions familiales moins courantes, à savoir les catégories « autres personnes », « autres occupants » et « vivant dans un ménage collectif ». Pour plus d'informations sur ces différentes positions familiales, veuillez consulter le site web du Datawarehouse Marché du travail et protection sociale: <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/rijks-en-ksz-register/Variables/lipro-positie.html?filter=name&institution=&sources=&themes=>.

**Figure 1.17 Répartition des recrutements (à gauche) (# & %, 2018-2019) et de la population en âge de travailler (à droite) (% , 2019.4) en fonction de l'âge du plus jeune enfant de la famille pour les couples avec enfants et les parents isolés**



Source ONSS & DWH AM & SB (2019) ; traitement HIVA-KU Leuven

## 1.2 Situation des groupes vulnérables parmi les recrutements

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, les Bruxellois ont une composition très diverse, avec davantage de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés de nationalité ou d'origine étrangère. Ces caractéristiques peuvent limiter la probabilité d'avoir facilement accès au marché du travail. Dans cette section, nous nous concentrons sur ces groupes vulnérables au niveau des Bruxellois et sur leur probabilité de recrutement. Nous le faisons en croisant plusieurs caractéristiques (position socio-économique avant le recrutement, niveau d'éducation, sexe, origine et position familiale).

### *La transition des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des inactifs est plus difficile*

Dans le graphique de gauche de la figure 1.18, la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement est croisée avec le niveau d'éducation. Parmi les Bruxellois qui étaient occupés au cours du trimestre précédant le recrutement, environ la moitié sont hautement qualifiés et environ 1/4 sont faiblement qualifiés. Parmi la population en âge de travailler, nous observons des proportions similaires (1/2 est hautement qualifiée, 1/4 est peu qualifiée). Les Bruxellois peu, moyennement et hautement qualifiés qui travaillent déjà trouvent donc facilement un nouvel emploi. Parmi les Bruxellois qui étaient à la recherche d'un emploi au cours du trimestre précédant le recrutement, environ 1/3 sont hautement, moyennement ou faiblement qualifiés. Parmi la population en âge de travailler, environ 30 % sont hautement qualifiés, tandis qu'environ 44 % sont faiblement qualifiés (ce qui est une proportion supérieure par rapport à celle des recrutements). Les demandeurs d'emploi bruxellois faiblement qualifiés ont donc plus difficilement accès au marché du travail, alors que cela semble plus facile pour les demandeurs d'emploi bruxellois hautement et moyennement qualifiés. Il en va de même pour les autres positions socio-économiques « inactives ». Les Bruxellois faiblement qualifiés qui bénéficient d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière, par exemple, ont également plus de difficultés à accéder au marché du travail, alors les personnes hautement et moyennement qualifiées y ont facilement accès. La proportion des entrées de Bruxellois faiblement qualifiés qui bénéficiaient d'une aide sous la forme du revenu d'intégration/d'une aide financière dans les recrutements (46 %) est en fait plus faible que dans la population en âge de travailler bénéficiant d'un revenu d'intégration (61 %). Ces chiffres montrent que le passage du chômage/de l'inactivité à l'emploi est plus difficile pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et les inactifs.

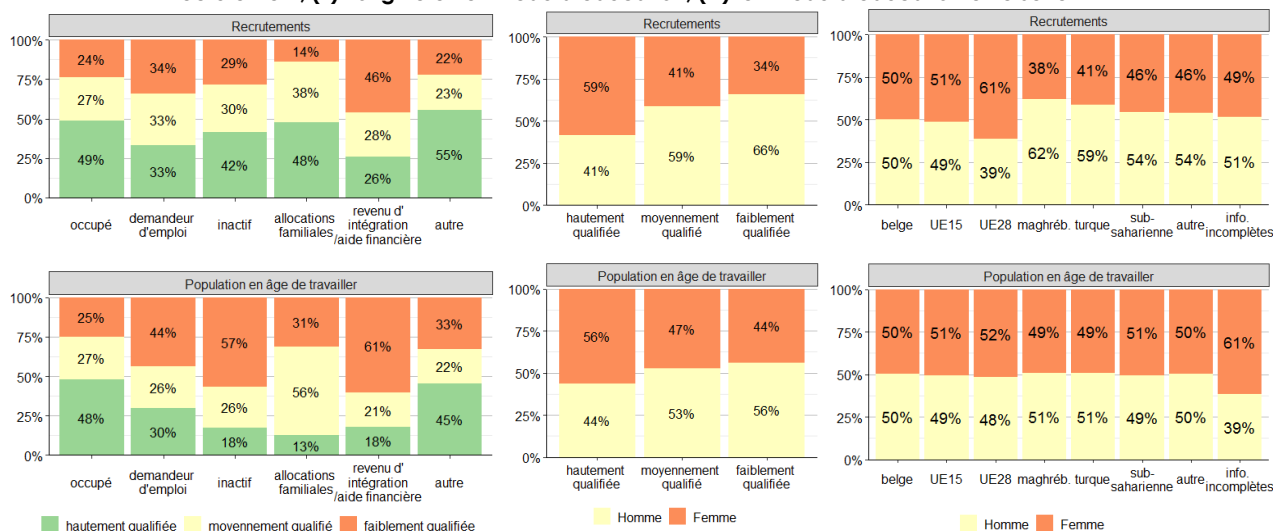
Les femmes faiblement qualifiées ont plus de difficultés à entrer sur le marché du travail, les femmes hautement qualifiées ont plus de facilité à entrer sur le marché du travail.

Le graphique du milieu montre qu'au niveau des entrées, il y a plus de femmes hautement qualifiées (59 %) et plus d'hommes faiblement qualifiés (66 %). C'est également le cas au niveau de la population en âge de travailler. En outre, les femmes peu ou moyennement qualifiées semblent être dans une position plus vulnérable. Parmi les nouvelles recrues bruxelloises faiblement qualifiées (moyennement qualifiés), 66 % (59 %) sont des hommes et 34 % (41 %) des femmes. Les proportions au sein de la population en âge de travailler peu qualifiée sont différentes : 44 % (57 %) sont des hommes, 44 % (41 %) sont des femmes. Ainsi, les femmes faiblement et moyennement qualifiées ont plus de difficultés à accéder au marché du travail, tandis que les hommes faiblement et moyennement qualifiés y accèdent plus facilement. Si nous examinons les nouvelles recrues bruxelloises hautement qualifiées, nous constatons que la transition des femmes sur le marché du travail se passe bien : 59 % des travailleurs hautement qualifiés sont des femmes tandis que ce pourcentage est plus faible dans la population en âge de travailler (environ 56 %).

Les femmes maghrébines, turques, subsahariennes et d'autres origines étrangères ont moins facilement accès au marché du travail

Enfin, le graphique de droite de la figure 1.18 illustre la répartition des recrutements en fonction de l'origine et du sexe. Parmi les nouvelles recrues bruxelloises d'origine belge ou de l'UE15, le rapport hommes-femmes est d'environ 50-50, tant au niveau des recrutements que de la population en âge de travailler. Relativement plus hommes que de femmes bruxelloises d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou « autre » sont recrutés. Parmi les entrées des Bruxellois d'origine maghrébine, par exemple, 62 % sont des hommes et 38 % des femmes. Parmi la population en âge de travailler d'origine maghrébine, le rapport entre les hommes et les femmes est de 50-50. C'est également le cas pour les Bruxellois d'origine turque, subsaharienne ou « autre ». Par conséquent, les Bruxelloises d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou « autre » semblent avoir moins facilement accès au marché du travail. Pour les Bruxellois d'origine de l'UE28, nous observons la situation inverse : environ 61 % de ces Bruxellois sont des femmes, alors qu'elles ne sont qu'environ 51 % dans la population en âge de travailler. Les femmes bruxelloises d'origine de l'UE28 ont donc plus facilement accès au marché du travail.

**Figure 1.18 Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, (ii) l'origine et le niveau d'éducation, (iii) le niveau d'éducation et le sexe**



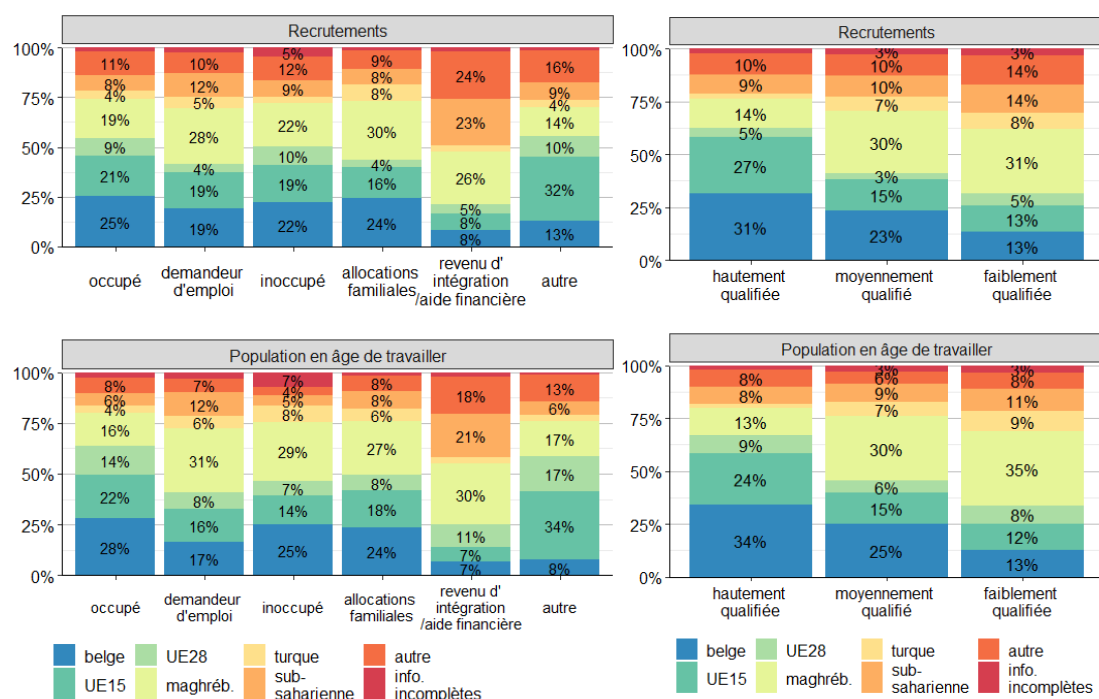
*Les Bruxellois qui avaient droit à un revenu d'intégration ou à une aide financière avant le recrutement sont souvent d'origine étrangère.*

Nous examinons maintenant plus en détail le groupe des Bruxellois d'origine étrangère. Le graphique de gauche de la figure 1.19 illustre la répartition des recrutements en fonction de l'origine par position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement. Ce qui est frappant ici, c'est la proportion élevée de Bruxellois originaires de l'UE15 (32 %) dans les entrées à partir de la position socio-économique « autre ». On constate également qu'une grande proportion des Bruxellois qui ont bénéficié d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière avant leur recrutement sont d'origine maghrébine (26 %), subsaharienne (23 %) ou « autre » (24 %). Seuls 7 % d'entre eux sont d'origine belge. En comparaison, environ un quart des transitions d'un emploi vers un autre concerne un Bruxellois d'origine belge (et encore environ un cinquième concernent un Bruxellois originaire d'un pays de l'UE15). En outre, il est plus difficile pour les Bruxellois originaires de l'UE28 de trouver leur place sur le marché du travail : leur proportion dans les recrutements est toujours plus faible que dans la population en âge de travailler (à l'exception de la catégorie de la population inactive). Les Bruxellois d'« autre » origine étrangère sont dans une meilleure position : leur proportion dans les recrutements est toujours supérieure à leur proportion dans la population en âge de travailler. Nous l'avons aussi déjà vu dans la section 1.1.5.

*Les nouvelles recrues bruxelloises faiblement qualifiées ont souvent des origines étrangères & les Bruxellois hautement qualifiés d'origine maghrébine, subsaharienne ou d'autres origines étrangères accèdent facilement au marché du travail.*

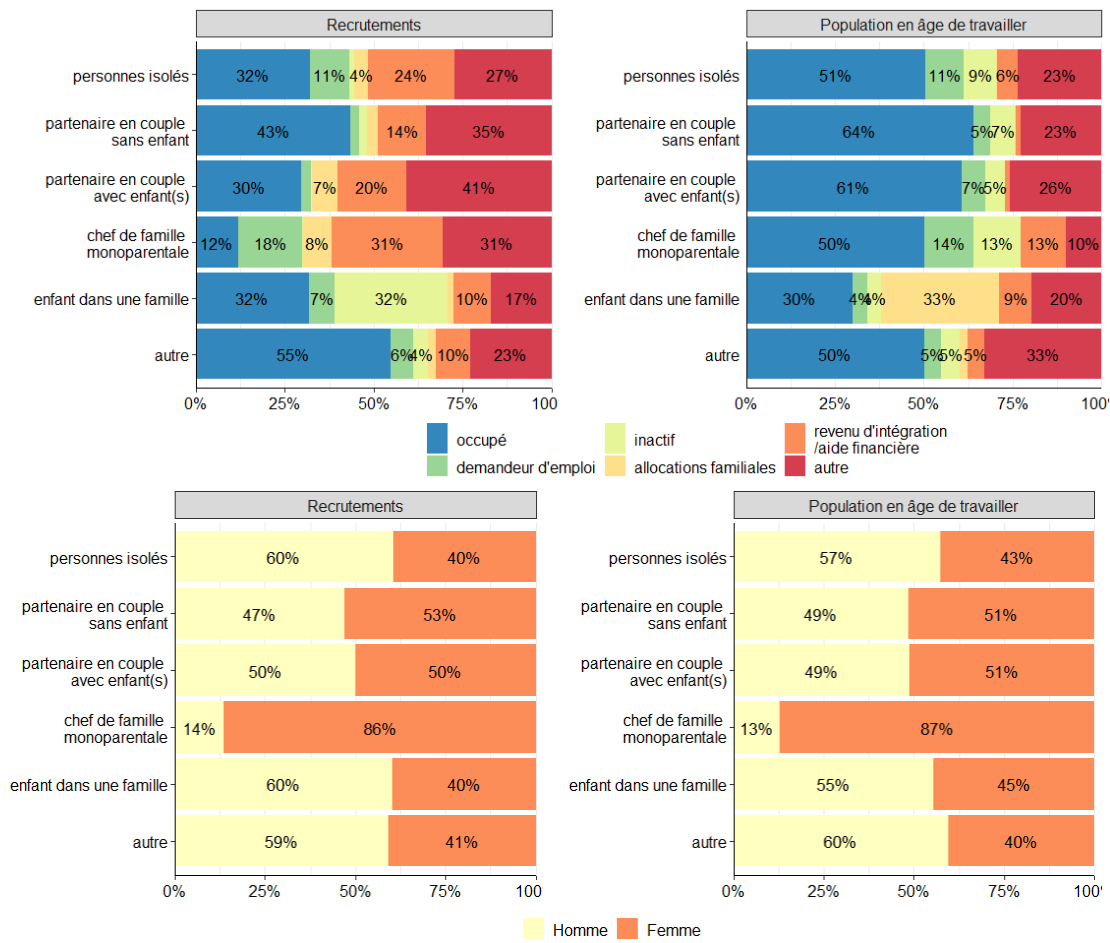
En outre, les Bruxellois faiblement qualifiés sont souvent d'origine étrangère, tant dans les recrutements que dans la population en âge de travailler. Nous le voyons sur le graphique de droite de la figure 1.19. Parmi nouvelles recrues bruxelloises faiblement qualifiées, seuls 13 % sont d'origine belge ; 31 % sont d'origine maghrébine, 8 %, 14 % et 14 % respectivement d'origine turque, subsaharienne ou autre. Parmi les personnes hautement qualifiées, la proportion des Bruxellois d'origine belge (31 %) et d'origine UE15 (27 %) est plus élevée. Si nous comparons ici la répartition des recrutements avec la répartition de la population en âge de travailler, aucune différence significative n'est observée. Nous constatons cependant que les Bruxellois hautement qualifiés, d'origine maghrébine, subsaharienne ou autre, ont facilement accès au marché du travail : leur proportion dans les recrutements est similaire/légèrement supérieure à leur proportion dans la population en âge de travailler. En outre, nous constatons, une fois encore, que les Bruxellois originaires de l'UE28 se trouvent dans une position plus vulnérable, alors que les Bruxellois d'« autre » origine ont facilement accès à un nouvel emploi (quel que soit leur niveau d'éducation).

**Figure 1.19 Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement et l'origine, (ii) le niveau d'éducation et l'origine**



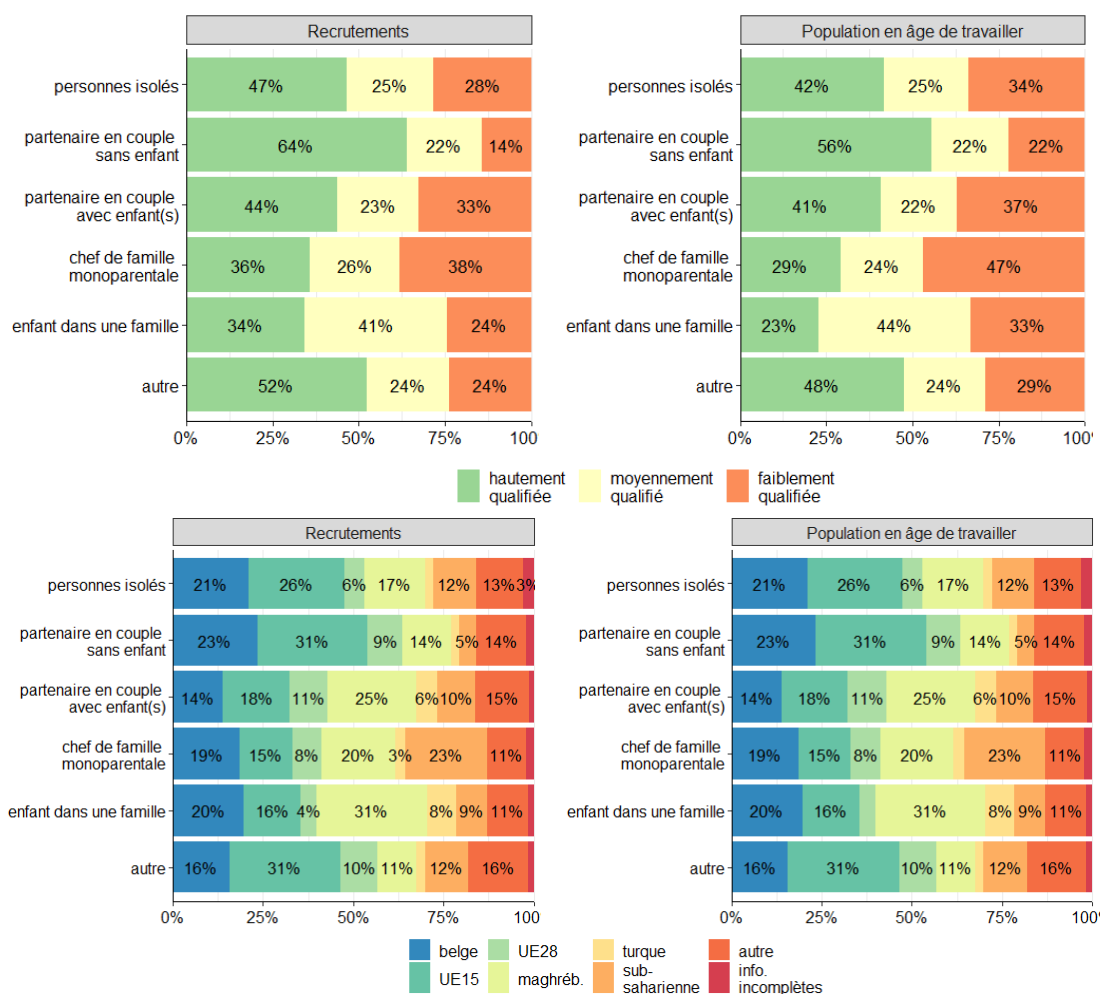
Enfin, nous examinons plus en détail les différentes compositions familiales. La figure 1.20, en haut, illustre la composition des recrutements en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, par position familiale. La proportion des transitions d'un emploi vers un autre la plus élevée est celle des Bruxellois en couple (sans enfant (35 %) ou avec enfant(s) (41 %)). Parmi le groupe des personnes isolées et des familles monoparentales, environ 27 % et 31 % sont en transition d'un emploi vers un autre. Il convient de noter ici que dans la population en âge de travailler, il y a également plus de personnes actives parmi les partenaires d'un couple que parmi les personnes isolées et les familles monoparentales. Au niveau des personnes isolées et les familles monoparentales, les travailleurs qui entrent dans un emploi sont, pour une proportion relativement élevée, des « bénéficiaires du revenu d'intégration/d'une aide financière » (11 % et 18 %). En dessous de la figure 1.20, nous pouvons voir la répartition des recrutements en fonction du sexe, par position familiale. Le groupe des familles monoparentales se distingue : environ 86 % de toutes les nouvelles recrues bruxelloises qui sont à la tête d'une famille monoparentale sont des femmes. Parmi les personnes isolées, les recrutements comptent relativement plus d'hommes. Les proportions au sein de la population en âge de travailler sont similaires. Dans la figure 1.21 en haut, nous constatons, une nouvelle fois, que les personnes faiblement qualifiées constituent un groupe vulnérable et ont moins facilement accès au marché du travail. Dans toutes les positions familiales, la proportion des personnes faiblement qualifiées est plus faible dans les recrutements que dans la population en âge de travailler. En revanche, les choses s'inversent au niveau des personnes hautement qualifiées : ces personnes ont facilement accès au marché du travail. Enfin, nous allons encore examiner la répartition en fonction de l'origine. C'est parmi les partenaires d'un couple sans enfant et les personnes isolées que la proportion des personnes d'origine belge ou de l'UE15 est la plus élevée, et cela aussi bien au niveau des recrutements qu'au niveau de la population en âge de travailler. S'il y a des enfants dans la famille (partenaires d'un couple avec enfants & parents isolés), il apparaît qu'il s'agit relativement plus souvent de personnes d'origine étrangère. Parmi les familles monoparentales, nous constatons un nombre relativement élevé d'entrées de Bruxellois d'origine subsaharienne (23 %).

**Figure 1.20 Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position familiale et la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement & (ii) la position familiale et le sexe**



Source ONSS & DWH AM & SB (2019) ;traitement HIVA-KU Leuven

**Figure 1.21 Répartition des recrutements (% , 2018-2019) et de la population en âge de travailler (% , 2019.4) en fonction de (i) la position familiale et niveau d'éducation & (ii) la position familiale et l'origine**



Source ONSS & DWH AM & SB (2019) ;traitement HIVA-KU Leuven

### 1.3 Caractéristiques des « inactifs » de longue durée

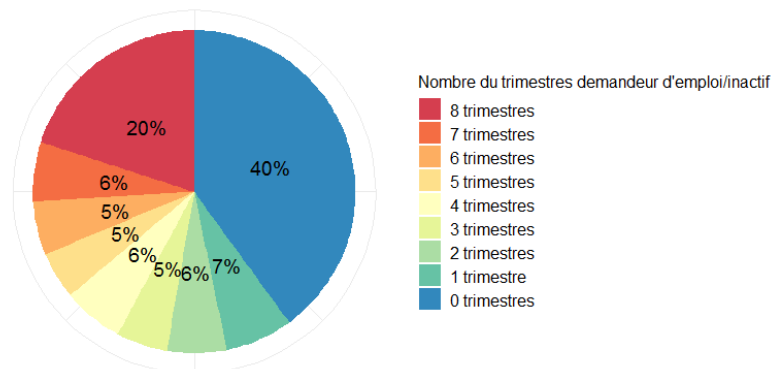
Dans la dernière partie de ce chapitre nous étudions comment la durée d'inactivité des demandeurs d'emploi et des inactifs détermine la probabilité d'être recruté. La période d'inactivité se mesure en nombre de trimestres pendant lesquels un Bruxellois n'a pas travaillé au cours des deux années précédant le recrutement. Il convient de se rappeler ici que le terme « inactif » désigne à la fois une position de recherche d'emploi et une position inactive.<sup>12</sup> Un contrôle est effectué au niveau des jeunes en formation qui pourraient être, à tort, définis comme des inactifs de longue durée. Au niveau des personnes faiblement qualifiées, les jeunes de -21 ans ne sont pas inclus, au niveau des personnes moyennement qualifiées, les -25 ans ne sont pas inclus et au niveau des personnes hautement qualifiées, les -30 ans ne sont pas inclus. Par ailleurs, tous les Bruxellois qui appartenaient à la position socio-économique *autre* au cours de cette période de deux ans avant le recrutement n'ont pas été

<sup>12</sup> Une personne est donc considérée avoir travaillé toute la période des deux ans précédant le recrutement si elle a travaillé pendant les huit trimestres précédant le recrutement, que ce soit dans le même emploi ou pas.

inclus. Ceci, pour garantir que les personnes sélectionnées résidaient bien en Belgique pendant cette période.<sup>13</sup>

La figure 1.22 illustre la répartition de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le « nombre de trimestres inactifs au cours des deux années précédant le recrutement ») des nouvelles recrues bruxelloises en 2018-2019. Environ 40 % des nouvelles recrues bruxelloises ont toujours travaillé au cours des deux années précédant le recrutement (et ont donc été « inactifs » pendant 0 trimestre). Environ 20 % n'ont jamais été occupés (ils ont donc été inactifs pendant 8 trimestres) au cours des 2 années précédant le recrutement.<sup>14</sup> Les 40 % restants n'ont pas travaillé pendant 1 à 7 trimestres au cours des deux années précédant le recrutement.

**Figure 1.22 Répartition des nouvelles recrues bruxelloises par durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif) (% , 2018-2019)**



Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

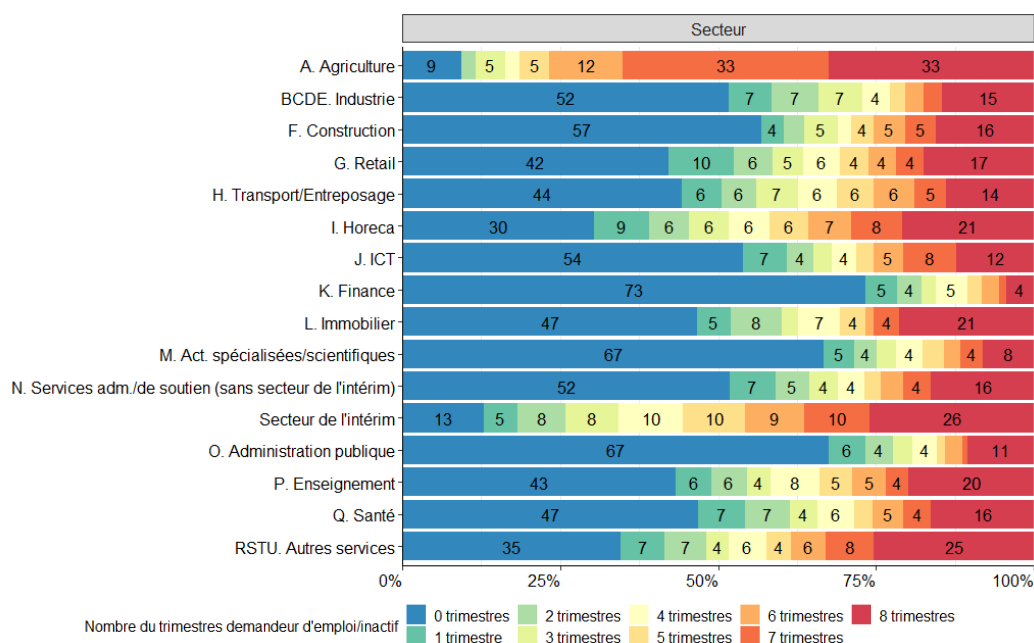
La figure 1.23 illustre la répartition des recrutements par secteur en fonction de la durée d'inactivité. Plusieurs secteurs se caractérisent par une proportion élevée d'entrées de Bruxellois après une longue période d'inactivité. Ceux-ci se trouvent principalement dans l'horeca, le travail temporaire et les autres services. Moins de 35 % des nouvelles recrues bruxelloises dans ces secteurs ont été occupés de façon continue les deux années précédant le recrutement (c'est-à-dire 0 trimestre « inactif »). Le secteur du travail temporaire se distingue à ce niveau avec seulement 13 % environ d'entre eux qui ont été occupés de façon continue les deux années précédant le recrutement. Et, environ 26 % des nouvelles recrues bruxelloises dans ce secteur n'ont pas du tout été occupés les deux années précédant le recrutement (c'est-à-dire 8 trimestres « inactif »). En outre, ce groupe se caractérise par une alternance de périodes d'activité et d'inactivité : dans 51 % des entrées dans le secteur du travail temporaire, les travailleurs ont été « inactifs » entre 4 à 7 trimestres au cours des deux années précédant le recrutement. L'horeca a également recruté un nombre relativement élevé de Bruxellois qui alternaient les périodes d'activité et d'inactivité les deux ans précédant le recrutement : 49 % de ce groupe avaient été inactifs pendant 4 et 7 trimestres avant le recrutement. D'autres secteurs, en revanche, ont tendance à recruter des Bruxellois qui ont été occupés de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement : le secteur financier (73 %), les professions libérales et scientifiques (67 %) et l'administration publique et la défense (67 %).

<sup>13</sup> L'annexe b1.5 de ce chapitre compare les chiffres et les résultats de ce paragraphe avec ceux obtenus en incluant le groupe des Bruxellois qui faisaient proportion de la position socio-économique « autre » pendant un ou plusieurs trimestres au cours de la période de deux ans précédant le recrutement.

<sup>14</sup> Il convient de noter qu'un Bruxellois est défini comme « inactif » au cours d'un trimestre s'il était demandeur d'emploi/inactif le dernier jour du trimestre. Il se peut donc que ce Bruxellois ait travaillé pendant le trimestre, mais pas le dernier jour.



**Figure 1.23 Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par secteur (% , 2018-2019)**

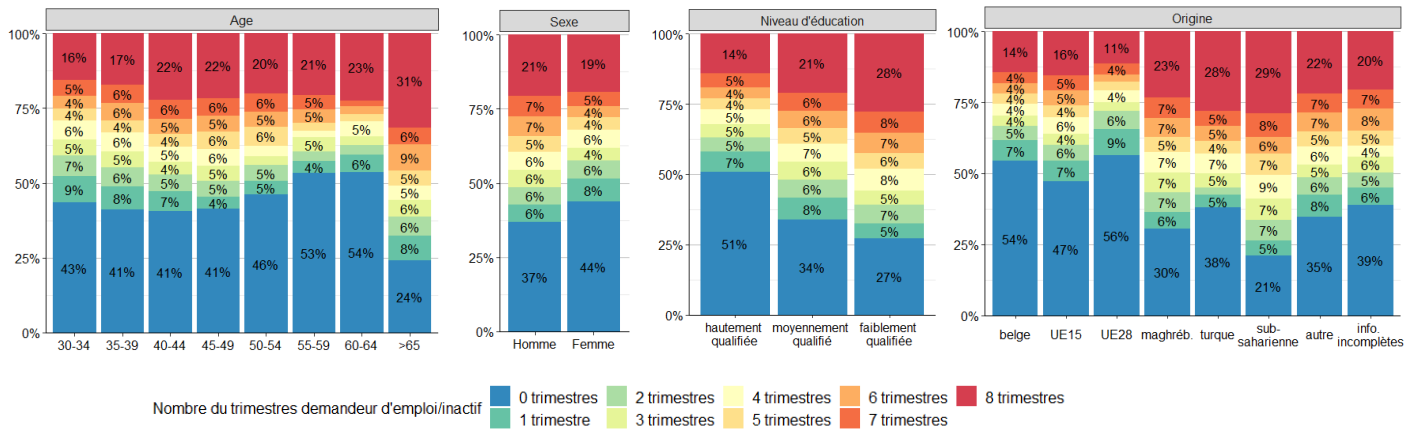


Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

Le graphique de gauche de la figure 1.24 illustre la répartition des recrutements en fonction de la durée d'inactivité en fonction de la catégorie d'âge (30+). Environ 40 % des Bruxellois des classes d'âge 30-34, 35-39, 40-44 et 45-49 ans ont eu un emploi pendant les deux années précédant le recrutement. La probabilité d'avoir été occupé de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement augmente avec l'âge. Parmi les 60-65 ans, environ 54 % ont été occupés en permanence au cours des deux années précédant le recrutement. En outre, nous constatons aussi que parmi les 30-39 ans, seuls 16 % environ n'ont jamais été occupés au cours des deux années précédant le recrutement. Nous voyons toutefois aussi que cette tranche d'âge se caractérise par une alternance de périodes d'activité et d'inactivité.

Si nous examinons la répartition en fonction du sexe, nous constatons que les femmes sont plus susceptibles d'avoir été occupées durablement avant le recrutement. Environ 44 % ont été occupées de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement. Pour les hommes, ce pourcentage n'est que de 37 %. Il ressort également de la figure 1.24 que le niveau d'éducation est fortement corrélé à la durée d'inactivité. Au niveau des recrutements, environ 51 % des Bruxellois hautement qualifiés avaient été occupés de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement et environ 14 % n'avaient jamais été occupés au cours des deux années précédant le recrutement. En comparaison, parmi les nouvelles recrues bruxelloises faiblement qualifiées, ces pourcentages sont respectivement de 27 % et 28 %. Avant le recrutement, les personnes faiblement qualifiées sont donc plus souvent des inactifs de longue durée. Si nous examinons la répartition en fonction de l'origine (à droite), le groupe originaire de l'UE28 se distingue. Une proportion relativement élevée de ces Bruxellois avait travaillé les deux années précédant le recrutement (56 %). À la deuxième place, nous trouvons le groupe des Bruxellois d'origine belge (54 %). Le groupe des Bruxellois d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou d'autres origines étrangères obtient de moins bons résultats : seuls 30 %, 38 %, 21 % et 35 % d'entre eux travaillaient au cours des deux années précédant le recrutement. Les nouvelles recrues bruxelloises de ces origines ont aussi relativement souvent été en inactivité de longue durée avant le recrutement: 23 %, 28 %, 29 %, 22 % et 18 % d'entre eux n'avaient jamais travaillé au cours des deux années précédant le recrutement.

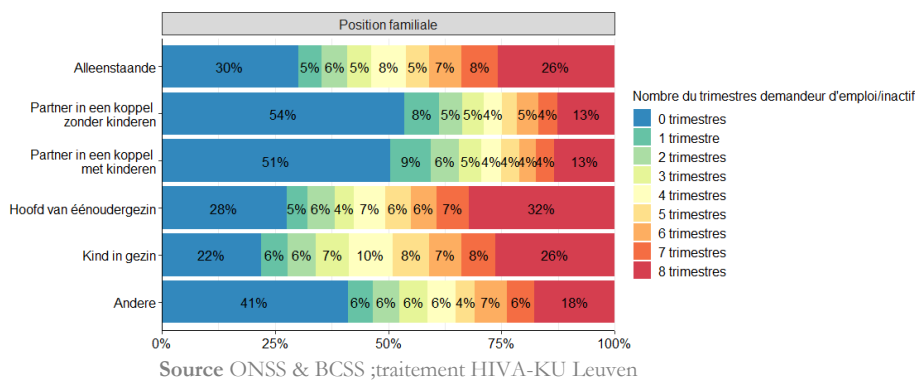
**Figure 1.24 Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par catégorie d'âge, sexe, niveau d'éducation et origine (% , 2018-2019)**



Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

Enfin, nous allons examiner la répartition par position familiale. Les personnes en couple (mariées, célibataires avec ou sans enfants) sont relativement plus susceptibles d'être recrutés après une longue période d'activité. C'est ce qui ressort de la figure 1.25. 50 % ou plus d'entre eux avaient travaillé de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement. On remarquera plus particulièrement à ce niveau le groupe des parents isolés (« chef de famille monoparentale ») et des personnes isolées. Seuls 28 % et 30 % environ d'entre eux ont travaillé au cours des deux années précédant le recrutement, 32 % et 26 % environ n'ont jamais travaillé et 40 % et 44 % d'entre eux environ n'ont pas travaillé entre 4 et 7 trimestres au cours des deux années précédant le recrutement.

**Figure 1.25 Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par position familiale (% , 2018-2019)**



Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

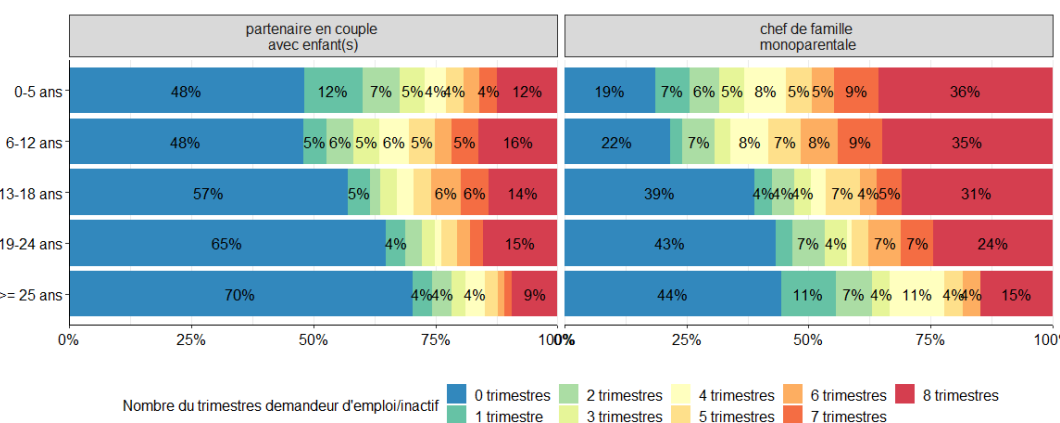
Enfin, la figure 1.26 donne lieu à deux nouvelles constatations frappantes :

- les Bruxellois qui ont un enfant de moins de 12 ans sont plus susceptibles d'être chômeurs/inactifs au cours des deux années précédant le recrutement que les Bruxellois qui ont des enfants plus âgés ;
- les Bruxellois qui sont à la tête d'une famille monoparentale et qui ont un enfant de moins de 12 ans connaissent souvent de plus longues périodes d'inactivité avant le recrutement.

Parmi les partenaires d'un couple avec un enfant de moins de 12 ans, environ la moitié a travaillé pendant les deux années complètes précédant le recrutement. Parmi les parents d'enfants de plus de

12 ans, ce chiffre passe à 57 % (13-18 ans), 66 % (19-24 ans) et 70 % (>=25 ans). On observe une tendance similaire chez les familles monoparentales : environ 20 % des parents isolés ayant un enfant de moins de 12 ans ont toujours travaillé au cours des deux années précédant le recrutement ; chez les parents isolés ayant des enfants âgés de 13 à 18 ans, de 19 à 24 ans et de plus de 25 ans, cette proportion passe à 39 %, 43 % et 44 %. Il convient de faire remarquer ici que ces pourcentages sont plus faibles que chez les partenaires d'un couple avec enfants. Les parents isolés ayant un enfant de moins de 12 ans sont également les plus susceptibles d'être inactifs à long terme avant le recrutement (35 %).

**Figure 1.26 Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif), par position familiale & âge du plus jeune enfant (% , 2018-2019)**



Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

#### 1.4 Conclusion

Ce chapitre s'est concentré sur le profil des recrutements au sein de la population bruxelloise. Les caractéristiques suivantes ont été examinées : position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, secteur d'emploi précédent en cas de transition d'un emploi vers un autre, sexe, profil d'âge, niveau d'éducation, nationalité et origine, intensité de travail au sein du ménage, position familiale et durée de l'inactivité avant le recrutement. Nous résumons ci-dessous les principaux éléments de ce premier chapitre, en nous concentrant, une nouvelle fois, sur les profils les plus vulnérables.

##### *Position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement*

Environ 1/3 des recrutements concernent des transitions d'un emploi vers un autre. De plus un nombre élevé d'entrées, à savoir 35 % environ, se font à partir de la catégorie résiduelle « autre ». Les Bruxellois avec cette position socio-économique « autre » sont des personnes qui n'étaient pas inscrites dans les fichiers des organismes belges de sécurité sociale avant le recrutement. Il peut s'agir de salariés, employés dans une institution internationale ou européenne, mais il peut également s'agir de personnes qui ont séjourné à l'étranger avant le recrutement, les travailleurs frontaliers sortants, les travailleurs occupés dans des institutions européennes et internationales, les marins de la marine marchande belge, les femmes/hommes au foyer... **Parmi les Bruxellois qui travaillaient déjà avant le recrutement (transition d'un emploi vers un autre), les personnes peu, moyennement et hautement qualifiées trouvent assez facilement un nouvel emploi.** Pour les Bruxellois qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs avant leur recrutement, le tableau varie selon le niveau d'éducation. **Les demandeurs d'emploi hautement qualifiés ou les Bruxellois inactifs sont en**

**position de force.** La proportion des personnes hautement qualifiées parmi les Bruxellois qui entrent dans un emploi à partir d'une position de demandeurs d'emploi ou que bénéficiaires d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière est respectivement de 33 % et 26 %. Cette proportion est plus élevée que celle des personnes hautement qualifiées parmi la population en âge de travailler demandeuse d'emploi/ la population en âge de travailler bénéficiant d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière (respectivement 30 % et 18 %). **La transition des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés ou des personnes inactives vers un nouvel emploi est toutefois plus difficile.** La proportion des personnes faiblement qualifiées parmi les entrées des Bruxellois à partir d'une position de demandeur d'emploi ou de bénéficiaire d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière est respectivement de 34 % et 46 %. Cette proportion est moins élevée que celle des personnes faiblement qualifiées dans la population en âge de travailler demandeuse d'emploi/ la population en âge de travailler bénéficiant d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière (respectivement 44 % et 61 %).

#### *Âge, sexe et niveau d'éducation*

Les nouvelles recrues bruxelloises ont un profil d'âge jeune. Le groupe des 25-29 ans représente environ 1/4 des recrutements et constitue donc le groupe le plus important. Seuls 10 % environ des nouvelles recrues bruxelloises avaient 50 ans et plus en 2019. 46 % des nouvelles recrues bruxelloises ont un niveau d'éducation élevé. C'est plus que la proportion des personnes moyennement et faiblement qualifiées, qui représentent chacune 28 % et 26 % des recrutements. **Les Bruxellois hautement qualifiés bénéficient d'un bon accès au marché du travail, alors que cela est plus difficile pour les personnes faiblement qualifiées.** La proportion des Bruxellois faiblement qualifiés dans la population en âge de travailler (34 %) est, en effet, supérieure à cette proportion dans les recrutements (26 %). L'inverse est vrai pour les profils hautement qualifiés. Environ 40 % de la population bruxelloise en âge de travailler est hautement qualifiée ; la proportion des personnes hautement qualifiées dans les recrutements est plus élevée (46 %). **En outre, les femmes faiblement et moyennement qualifiées se trouvent dans une position plus vulnérable sur le marché du travail, tandis que les hommes faiblement et moyennement qualifiés ont plus facilement accès à un nouvel emploi.** Au niveau des entrées des travailleurs faiblement qualifiés, 34 % sont des femmes et environ 66 % des hommes. La proportion de femmes dans la population en âge de travailler peu qualifiée est d'environ 44 % et, donc, plus élevée que dans les recrutements. La proportion des hommes dans la population en âge de travailler peu qualifiée est de 45 % et, donc, moins élevée que dans les recrutements (66 %). **Les femmes hautement qualifiées, en revanche, accèdent facilement au marché du travail. Au niveau des entrées des travailleurs hautement qualifiés, 59 % sont des femmes et au niveau de l'âge actif 56 % sont des femmes.**

#### *Origine*

Une proportion élevée des nouvelles recrues bruxelloises est d'origine étrangère. Environ 18 % seulement des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine belge. Par ailleurs, en 2019, 23 % étaient originaires de l'UE15 et 21 % d'origine maghrébine. En outre, environ 10 % et 14 % des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine subsaharienne ou autre. **Les Bruxellois originaires de l'UE28 ont plus de mal à avoir accès au marché du travail, alors que cela semble plus facile pour les Bruxellois d'autres origines étrangères.** Environ 13 % de la population en âge de travailler est originaire de l'UE28. Dans les recrutements, ce pourcentage n'est, par contre, que de 8 % environ. La proportion des Bruxellois d'origine « autre » est plus élevée dans les recrutements (14 %) que dans la population en âge de travailler (9 %).

Au niveau des entrées des travailleurs faiblement qualifiés, nous constatons également que seuls 13 % sont d'origine belge. Les nouvelles recrues faiblement qualifiées comptent donc de nombreux Bruxellois d'origine étrangère : 31 % sont d'origine maghrébine, 8 %, 14 % et 14 % respectivement d'origine turque, subsaharienne ou autre. Parmi les personnes hautement qualifiées, la proportion des

Bruxellois d'origine belge (31 %) et d'origine UE15 (27 %) est plus élevée. Par ailleurs, une proportion relativement importante des Bruxellois qui ont bénéficié d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière avant leur recrutement sont d'origine maghrébine (26 %), subsaharienne (23 %) ou « autre » (24 %). Seuls 7 % d'entre eux sont d'origine belge. Ce chapitre montre aussi que **les femmes maghrébines, turques, subsahariennes et d'autres origines étrangères ont plus de difficultés à trouver un nouvel emploi, tandis que cela s'avère plus facile pour les hommes ayant les mêmes origines**. Relativement plus hommes que de femmes bruxelloises d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou « autre » sont recrutés. Parmi les entrées des Bruxellois d'origine maghrébine, par exemple, 62 % sont des hommes et 38 % des femmes. Cependant, parmi la population en âge de travailler, le rapport hommes/femmes est de 50-50 (et donc la proportion de femmes est plus élevée dans la population en âge de travailler que dans les recrutements). Au niveau des Bruxellois d'origine de l'UE28, par contre, nous observons la situation inverse : environ 61 % de ces Bruxellois sont des femmes, alors qu'elles ne sont qu'environ 51 % dans la population en âge de travailler. **Les femmes bruxelloises d'origine de l'UE28 ont donc plus facilement accès au marché du travail.**

#### *Intensité de travail des ménages et position familiale*

En ce qui concerne l'intensité de travail du ménage et la position familiale des nouvelles recrues bruxelloises, nous pouvons faire les observations suivantes. Environ 22 % des Bruxellois nouvelles recrues bruxelloises vivent dans un ménage à très faible intensité de travail (<20 %) et appartiennent donc au groupe à risque de pauvreté. Un quart des nouvelles recrues bruxelloises sont des personnes isolées, 14 % ont un partenaire et pas d'enfant, 32 % ont un partenaire et des enfants, et 6 % sont chef d'un ménage monoparental. En outre, environ 62 % des partenaires d'un couple avec enfants recrutés dans un nouvel emploi, ont un enfant de moins de 5 ans. Pour les familles monoparentales, le pourcentage est de 37 %. Au niveau des personnes isolées et les familles monoparentales, les travailleurs qui entrent dans un emploi sont, pour une proportion relativement élevée, des « bénéficiaires du revenu d'intégration/d'une aide financière » (11 % et 18 %). En outre, environ 86 % de toutes les nouvelles recrues bruxelloises qui sont chef de ménage d'une famille monoparentale sont des femmes. Les entrées comptent relativement plus d'hommes (57 %) de la catégorie des personnes isolées.

#### *Durée d'inactivité*

La dernière partie de ce chapitre a analysé la durée d'inactivité des Bruxellois avant le recrutement. Un Bruxellois est « inactif » pendant les deux années précédant le recrutement quand il a été au chômage ou inactif pendant chacun des huit trimestres précédant le recrutement. Environ 40 % des nouvelles recrues bruxelloises ont été occupés de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement. Environ 20 % n'ont jamais été occupés au cours des 2 années précédant le recrutement. Les 40 % restants n'ont pas travaillé pendant 1 à 7 trimestres au cours des deux années précédant le recrutement. Les femmes ont plus souvent été occupées à long terme. Environ 44 % ont été occupées de façon continue au cours des deux années précédant le recrutement. Pour les hommes, ce pourcentage n'est que de 37 %. Le niveau d'éducation est fortement corrélé à la durée d'inactivité. Les personnes faiblement qualifiées sont plus susceptibles d'être inactives pendant de longues périodes avant le recrutement et d'alterner des périodes d'activité et d'inactivité. Les Bruxellois d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou d'autres origines étrangères obtiennent également de moins bons résultats : ils sont plus souvent inactifs pendant de longues périodes avant le recrutement. Les personnes en couple (avec ou sans enfant(s)) sont relativement plus susceptibles d'être recruté après une longue période d'activité. Les personnes isolées et les parents isolés, en revanche, sont plus susceptibles d'être inactifs pendant de longues périodes au cours des deux années précédant le recrutement. Environ 26 % et 32 % d'entre eux n'ont jamais été occupés au cours des deux années précédant le recrutement tandis que pour les partenaires d'un couple, ce chiffre n'est

que de 13 %. Enfin, il apparaît que les Bruxellois ayant de jeunes enfants de moins de 12 ans sont plus susceptibles d'être demandeurs d'emploi/inactifs au cours des deux années précédant le recrutement. Ceci est d'autant plus le cas des parents isolés avec un enfant de moins de 12 ans. Environ 35 % des parents isolés qui ont un enfant de moins de 12 ans n'ont jamais travaillé au cours des deux années précédant le recrutement et seuls 19 % ont toujours travaillé.

#### *Secteurs caractérisés par des profils vulnérables/forts chez les Bruxellois*

Enfin, nous nous arrêtons aussi sur les secteurs qui attirent plus des profils vulnérables d'une part, et des secteurs qui recrutent des profils plus forts d'autre part. L'horeca et le travail temporaire sont les deux secteurs qui recrutent les profils les plus vulnérables. Le secteur du travail temporaire représente un canal d'entrée important pour les demandeurs d'emploi (26 %) et les jeunes qui sortent de l'école (12 %). Dans aucun autre secteur, ces proportions ne sont plus élevées. En outre, environ 6 % des Bruxellois qui ont été recrutés par l'intermédiaire d'une l'agence de travail temporaire avaient auparavant droit à un revenu d'intégration/une aide financière. Dans l'horeca, nous retrouvons aussi un nombre relativement élevé de jeunes qui sortent de l'école (9 %) et bénéficiaires du revenu d'intégration/d'une aide financière (7 %). Les deux secteurs, tant l'horeca que le travail temporaire, se caractérisent par un profil d'âge jeune dans les recrutements, un nombre élevé de personnes faiblement qualifiées (35 %) et de nombreux Bruxellois d'origine non belge (86 %). Les entrées des Bruxellois vivant dans un ménage à très faible intensité de travail sont relativement élevées (32 % et 30 %). En outre, de nombreux Bruxellois recrutés dans le secteur de l'horeca/du travail temporaire sont restés inactifs longtemps avant le recrutement. Moins de 35 % des nouvelles recrues bruxelloises dans ces secteurs ont toujours travaillé pendant les deux années précédant le recrutement. Dans le secteur du travail temporaire 13 % quelque seulement d'entre eux ont été occupés de façon continue les deux années précédant le recrutement. Et, environ 26 % des nouvelles recrues bruxelloises dans ce secteur n'ont jamais travaillé pendant les deux années précédant le recrutement. Outre l'horeca et le secteur du travail temporaire, les secteurs de la construction (38 %), des transports et de l'entreposage (34 %) et des services administratifs et de soutien (hors intérimaires) (43 %) recrutent également un nombre relativement élevé de travailleurs faiblement qualifiés. Ce sont également les secteurs de la construction (88 %), du transport et de l'entreposage (88 %) et des services administratifs et de soutien (hors intérimaires) (93 %) qui recrutent relativement beaucoup de Bruxellois d'origine étrangère.

Les secteurs qui attirent les profils les plus forts parmi les Bruxellois sont l'administration publique et la défense, le secteur financier, les TIC, l'immobilier, les professions libérales et scientifiques et l'enseignement. C'est dans l'administration publique et la défense ainsi que dans le secteur financier que la proportion des transitions d'un emploi à un autre est la plus élevée : dans ces secteurs, la moitié des entrées des Bruxellois concernent des Bruxellois qui travaillaient aussi déjà auparavant. Les TIC (71 %), le secteur financier (70 %), les professions libérales et scientifiques (70 %) et l'enseignement (77 %) recrutent de nombreux Bruxellois hautement qualifiés. L'administration publique et la défense (42 %), l'enseignement (31 %), le secteur financier (31 %), les TIC (28 %) et le secteur de l'immobilier (27 %) recrutent relativement beaucoup de Bruxellois d'origine belge. Ce sont également le secteur financier, le secteur de l'immobilier et l'administration publique et la défense qui recrutent un nombre relativement élevé de Bruxellois vivant dans des ménages à très forte intensité de travail. En outre, dans chacun de ces secteurs, moins de 10 % des nouvelles recrues bruxelloises sont issus de ménages à très faible intensité de travail. Les Bruxellois recrutés dans le secteur financier (73 %), les professions libérales et scientifiques (67 %) et l'administration publique et la défense (67 %) avaient relativement souvent été occupés de façon continue les deux années précédant le recrutement.

## 2 | Flux pendulaires et déménagements

Dans cette section, nous expliquons en détail les flux pendulaires des habitants de la RBC. L'emploi domestique de la RBC est élevé et chaque jour, de nombreux Flamands et Wallons font la navette vers Bruxelles. Cette proportion se concentre sur le flux pendulaire inverse : de RBC vers la RF et la RW. On étudie où et dans quels secteurs les navetteurs bruxellois sont recrutés. On compare aussi le groupe des navetteurs bruxellois dans les recrutements et la groupe des Bruxellois recrutés dans la RBC (c.-à-d. les non-navetteurs) en termes de profil d'âge, de sexe, de niveau d'éducation, d'origine, d'intensité de travail du ménage et de profil de revenu.

Dans cette partie, nous nous sommes aussi penchés sur les éventuels déménagements à la suite d'un recrutement de longue durée dans une autre Région. Une partie des navetteurs ou non-navetteurs bruxellois parmi les recrutements déménagent vers la RF et la RW après 3 ans. En ce qui concerne les déménagements de RBC vers la périphérie, la littérature montre qu'il s'agit principalement de jeunes familles qui appartiennent aux groupes de revenus les plus élevés et qui ont la nationalité/sont d'origine belge (De Maesschalck, De Rijck, & Heylen, 2015). De même, les Bruxellois d'origine non belge (Europe de l'Est) semblent de plus en plus déménager vers la périphérie de la RBC ces dernières années (2005-2012), alors qu'auparavant ce phénomène concernait surtout les Bruxellois belges (De Maesschalck *et al.*, 2015). Dans cette proportion, nous examinons combien de déménagements nous pouvons détecter après un emploi de longue durée dans une autre Région ; et quel est le profil de ce (sous-)groupe de déménageurs.

### 2.1 Où travaillent les Bruxellois ?

Le tableau 2.1 présente les flux pendulaires entre les trois Régions pour l'ensemble des recrutements de Bruxellois en 2019. Il montre que la majorité trouve toujours un emploi dans la Région où elle vit. Respectivement 74 %, 92 % et 84 % des nouvelles recrues bruxelloises, flamandes et wallonnes trouvent un emploi dans la Région où ils vivent. Une grande proportion des Bruxellois font également la navette vers la RF, soit environ 19 %. Les 7 % restants des nouvelles recrues bruxelloises trouvent un emploi dans la RW.

**Tableau 2.1 Flux pendulaires des nouvelles recrues bruxelloises entre les trois Régions (% , 2019)**

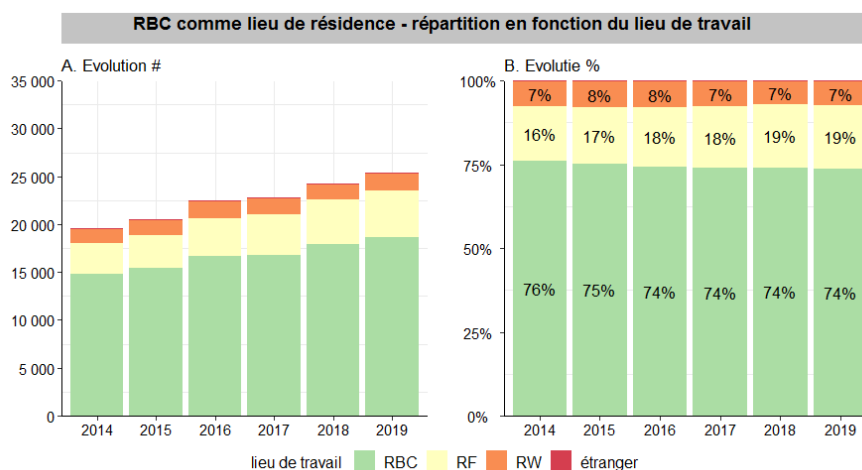
Lieu de résidence	Lieu de travail		
	RBC	RF	RW
RBC	74	19	7
RF	7	92	1
RW	10	7	84

Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

La figure 2.1 illustre comment les flux pendulaires des nouvelles recrues bruxelloises ont évolué entre 2014 et 2019. En 2014, environ 76 % des nouvelles recrues bruxelloises ont trouvé un emploi dans la RBC elle-même. En 2019, ce chiffre est tombé à 74 %. Dans le même temps, nous constatons une augmentation, de 16 % en 2014 à 19 % en 2019, de la proportion des nouvelles recrues bruxelloises

qui ont trouvé un emploi dans la RF. En chiffres absolus (graphique de gauche), nous constatons toutefois que tant le nombre total de Bruxellois recrutés en RBC que le nombre de Bruxellois recrutés en RF augmentent de façon significative.

**Figure 2.1** Évolution des recrutements parmi les Bruxellois: répartition en fonction du lieu de travail (# & %, 2014-2019)

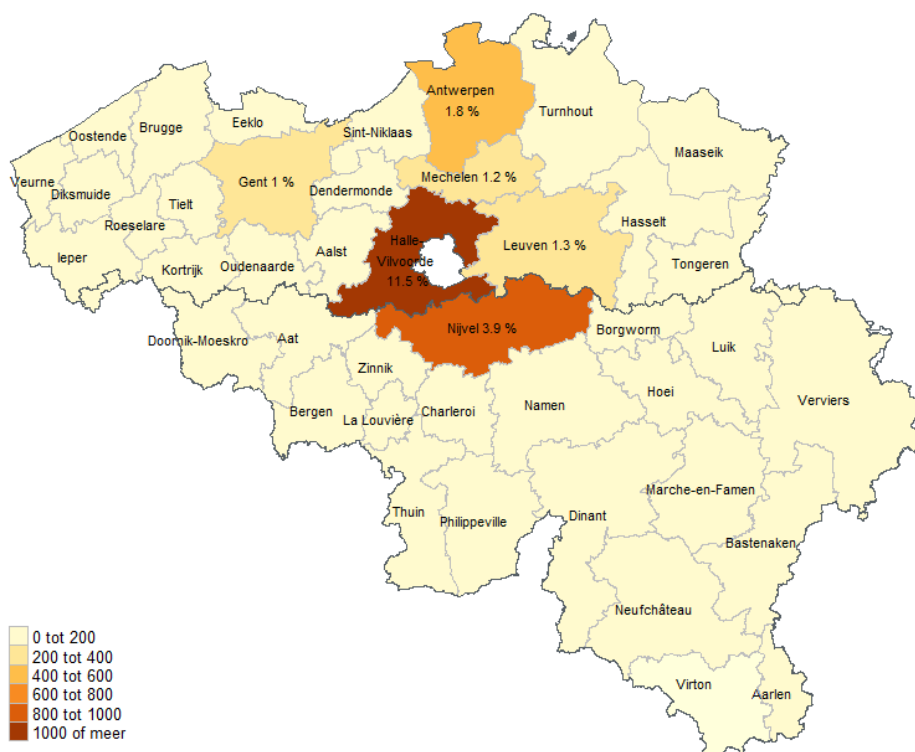


Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Comme déjà mentionné plus haut, une grande proportion des Bruxellois, à savoir 74 %, trouvent un emploi à Bruxelles-même. La figure 2.2 illustre les autres arrondissements dans lesquels travaillent les navetteurs bruxellois, occupés dans la RF et la RW. De nombreux recrutements ont lieu dans les arrondissements voisins de Bruxelles, à savoir Halle-Vilvoorde (11,5 %) et Nivelles (3,9 %). En outre, une plus faible proportion des nouvelles recrues bruxelloises font la navette vers les arrondissements d'Anvers (1,8 %), Malines (1,3 %), Louvain (1,2 %) et Gand (1 %). Les autres arrondissements représentent chacun moins de 1 % des recrutements.



Figure 2.2 Mouvements pendulaires des nouvelles recrues bruxelloises vers la RF et la RW (# & %, 2019)



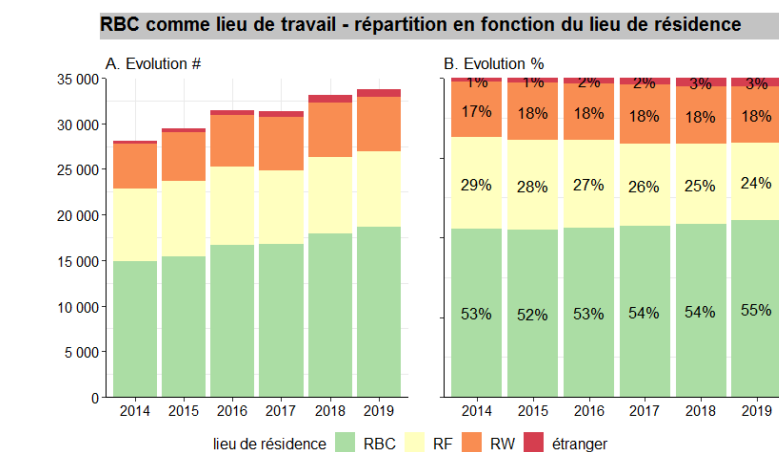
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

**Encadré 3 : Comparaison - mouvements pendulaires vers la RBC en provenance de la RF et de la RW(lieu de travail dans la RBC)**

La figure 2.1 illustre l'analyse des mouvements pendulaires des nouvelles recrues bruxelloises: dans quelle Région les nouvelles recrues bruxelloises travaillent-ils ? La figure 2.3 illustre les mouvements pendulaires de toutes les personnes recrutées en RBC et pose la question inverse: où vivent les personnes recrutées en RBC ? En 2019, 55 % de toutes les personnes recrutées dans la RBC vivaient également dans la RBC. Environ 24 % des personnes recrutées dans la RBC sont originaires de la RF. Environ 18 % des personnes recrutées dans la RBC habitent dans la RW. Le nombre de personnes recrutées dans la RBC et qui vivent également dans la RBC a augmenté entre 2014 et 2019. C'est ce que nous avons également constaté dans le graphique de gauche de la figure 2.1. En 2014, environ 53 % de l'ensemble des personnes recrutées dans la RBC vivent dans la RBC et en 2019, ce chiffre passe à environ 55 %. Cette augmentation s'accompagne d'une diminution de la proportion des personnes recrutés en RBC et vivant dans la RF, de 29 % à 24 % entre 2014 et 2019.

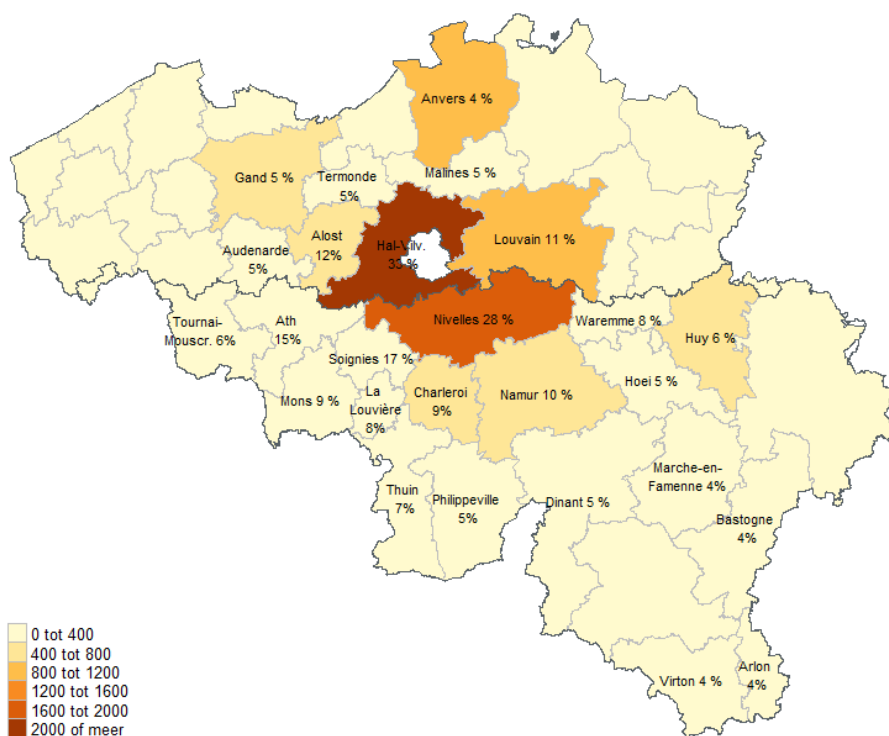
La figure 2.4 illustre ces mouvements pendulaires de la RF et de la RW vers la RBC au niveau des arrondissements. Encore une fois, les principaux flux pendulaires ont lieu entre la RBC et sa périphérie. Ainsi, la RBC constitue le lieu de travail d'environ 33 % des recrutements concernant des personnes qui habitent Halle-Vilvoorde. Pour Nivelles, ce chiffre est d'environ 29 %. Outre Halle-Vilvoorde et Nivelles, nous observons également un flux pendulaire d'Anvers, Louvain, Gand, Alost, Liège, Namur et Charleroi vers la RBC.

**Figure 2.3** Évolution de l'ensemble des recrutements dans la RBC: répartition en fonction du lieu de résidence(# & %, 2014-2019)



Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

**Figure 2.4** Mouvements pendulaires des Flamands et des Wallons vers la RBC (# & %, 2019)



Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

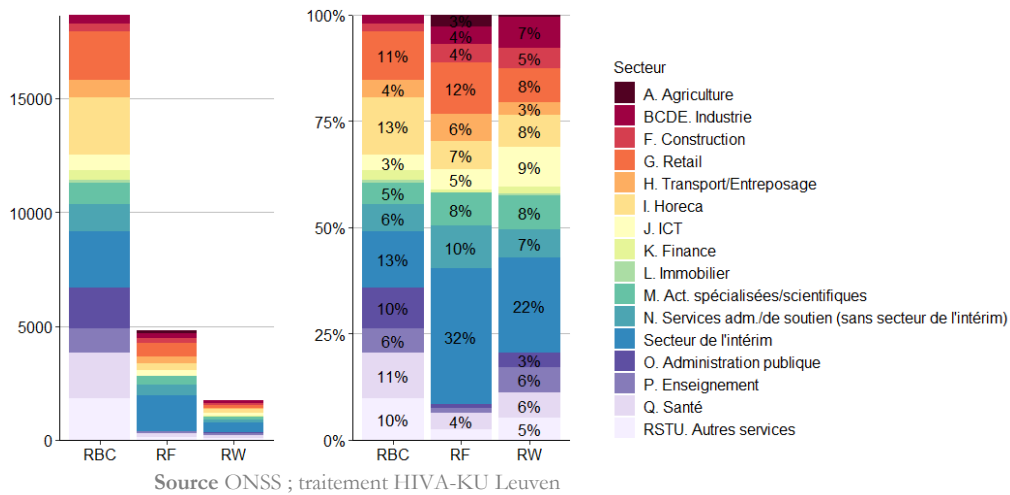
## 2.2 Dans quels secteurs les navetteurs bruxellois sont-ils recrutés ?

Dans cette proportion, nous examinons si les Bruxellois recrutés dans la RF ou la RW se retrouvent dans des secteurs différents de ceux des Bruxellois recrutés dans la RBC. Dans chacune des trois Régions, le secteur du travail temporaire semble représenter le plus grand nombre de recrutements (figure 2.5). 32 % des Bruxellois recrutés dans la RF travaillent dans ce secteur.<sup>15</sup> Dans la RBC et la

<sup>15</sup> Il s'agit de la localisation de l'agence de travail temporaire où la personne s'est inscrite. Toutefois, dans certains cas, cela peut aussi correspondre à la localisation de l'entreprise utilisatrice. Dans ce dernier cas, le lieu de travail peut rester la Région de Bruxelles-Capitale.

RW, ce pourcentage est respectivement de 13 % et 22 %. Parmi les Bruxellois recrutés dans la RBC, une grande proportion travaille également dans l'horeca (13 %), le commerce de détail (11 %), le secteur de la santé (11 %) et les autres services (11 %). Dans la RF, les nouvelles recrues bruxelloises travaillent principalement dans le secteur du commerce de détail (12 %) et dans les services administratifs et de soutien (hors emploi temporaire ; 10 %). Enfin, dans la RW, l'horeca et le secteur des TIC représentent respectivement 9 % et 8 % des recrutements des Bruxellois. Dans la RW, l'industrie se distingue également : environ 7 % des Bruxellois recrutés dans la RW travaillent dans l'industrie. C'est plus que dans la RBC et dans la RF.

**Figure 2.5 Répartition sectorielle des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de l' lieu de travail (% , 2019)**

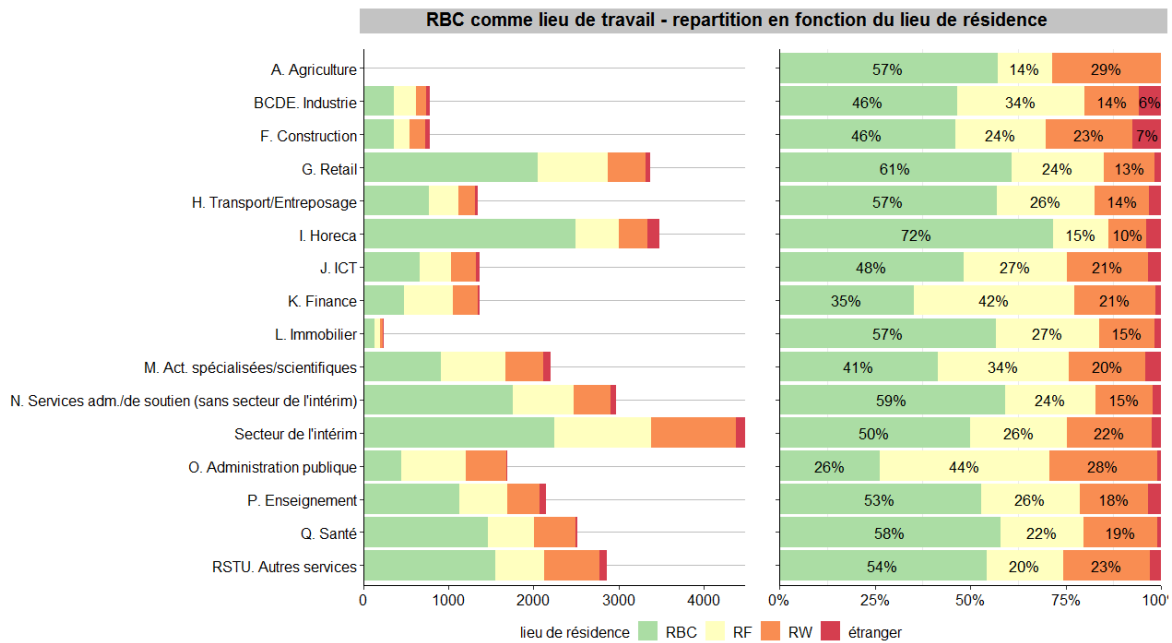


**Encadré 4: Comparaison - Répartition sectorielle des recrutements dans la RBC en fonction du lieu de résidence(lieu de travail dans la RBC)**

La figure 2.6 se base sur la RBC comme lieu de travail. Le lieu de résidence(RBC, RF & RW) des personnes recrutées dans la RBC est indiqué pour chaque secteur. Dans la figure 2.3, nous avons vu qu'en 2019, dans environ 55 % des entrées dans la RBC, en moyenne, les travailleurs habitaient à Bruxelles. Parmi les personnes qui travaillent dans le commerce de détail, l'horeca et les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) dans la RBC, une proportion relativement importante d'entre elles vivent dans la RBC(61 %, 72 % et 59 %). Il en va de même pour le secteur de l'immobilier (64 %), mais ce secteur ne compte qu'un faible nombre de lieux de travail dans la RBC. Dans le secteur financier (35 %), les professions libérales et scientifiques (44 %) et l'administration publique et la défense (26%), seule une relativement faible proportion vit dans la RBC. Dans ces trois derniers secteurs, une proportion relativement importante des lieux de travail dans la RBC est occupée par des habitants de la RF (42 %, 34 % et 44%). Il faut se rappeler ici qu'environ 24 % des personnes recrutées dans la RBC sont originaires de la RF. En revanche, les travailleurs wallons représentent une proportion relativement importante des lieux de travail dans les secteurs de la construction (23 %), des TIC (21 %) et des finances (21 %) (contre 18 % en moyenne). Enfin, nous terminons avec le secteur de l'emploi temporaire. La moitié des personnes recrutées par le biais du secteur du travail temporaire dans la RBC vivent également à Bruxelles. Environ 26 % vivent dans la RF et 22 % dans la RW.

Sur la base du graphique et de l'analyse ci-dessus, nous pouvons dire que les travailleurs de la RF et de la RW sont relativement souvent recrutés dans les secteurs forts de la RBC, avec des emplois mieux payés et hautement qualifiés. Le fait que ces travailleurs occupent des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés dans la RBC, tandis que les bruxellois travaillant dans la RBC occupent elles-mêmes les emplois moins bien rémunérés, est conforme à la littérature sur les mouvements pendulaires. En effet, cette littérature (Verhetsel, Beckers & De Meyere, 2018) suggère que les navetteurs à haut salaire seront plus disposés à parcourir une plus grande distance, par rapport aux navetteurs à bas salaire.

**Figure 2.6 Recrutements dans la RBC: répartition en fonction du lieu de résidence des nouvelles recrues dans la RBC, par secteur (# & %, 2019, NACE1)**



Source ONSS; traitement HIVA-KU Leuven

### 2.3 Quel est le profil du navetteur bruxellois ?

Les nouvelles recrues bruxelloises qui font la navette vers les la RF et la RW diffèrent-ils des Bruxellois recrutés en RBC (les « non-navetteurs ») ? Nous comparons les navetteurs bruxellois avec le groupe des non-navetteurs sur la base des caractéristiques suivantes : âge et sexe, origine, niveau d'éducation, intensité de travail du ménage et niveau de revenu.

La figure 2.7A illustre le profil d'âge des navetteurs et des non-navetteurs bruxellois dans les recrutements. Ici, les différences sont limitées : dans la RF et la RW, on recrute relativement moins de jeunes Bruxellois que dans la RBC. 45 % des Bruxellois recrutés dans la RBC avaient moins de 30 ans en 2019 et en RW, cette proportion était d'environ 40 %. Parmi les Bruxellois non-navetteurs, les recrutements concernent à peu près autant d'hommes que de femmes. Les Bruxellois qui sont recrutés en RF ou en RW (navetteurs) comptent plus d'hommes, 65 % et 60 % respectivement.<sup>16</sup>

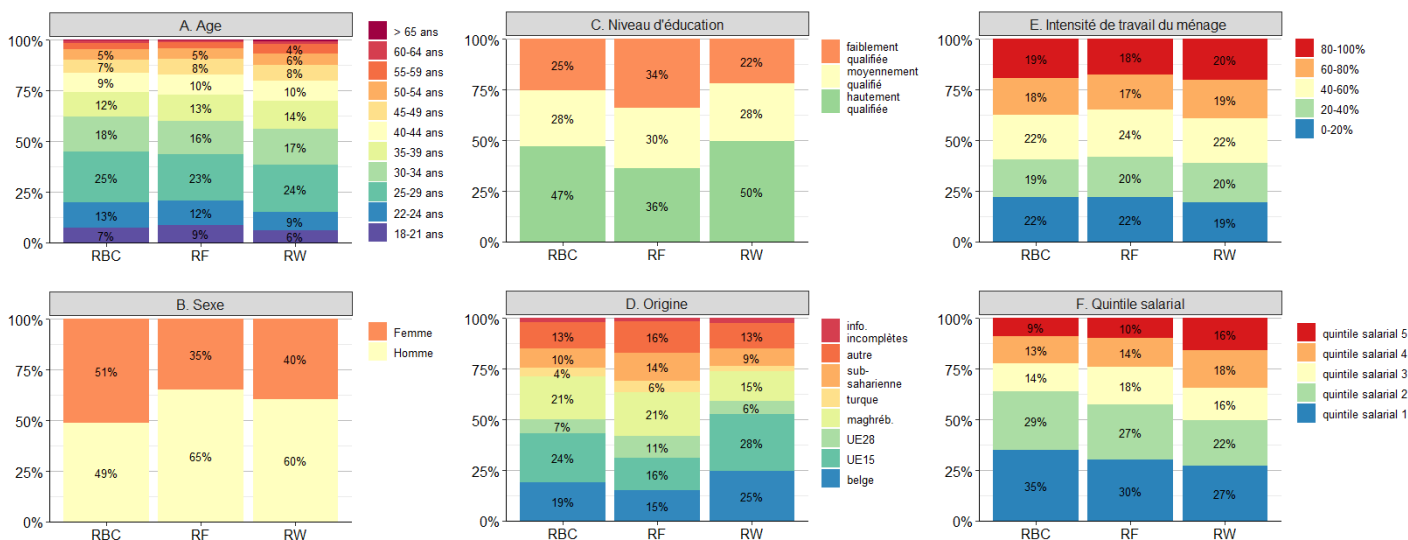
Les Bruxellois qui font la navette vers la RF sont relativement plus souvent faiblement qualifiés (34 %). Seuls 36 % environ des Bruxellois recrutés dans la RF sont hautement qualifiés, ce qui représente un chiffre moins élevé que dans la RBC et la RW. La moitié des nouvelles recrues Bruxelloises dans la RW concerne des travailleurs hautement qualifiés et environ 22 % des recrutements dans cette Région concernent des travailleurs faiblement qualifiés. Les Bruxellois recrutés en RW sont relativement plus susceptibles d'être d'origine belge (25 %), alors que les Bruxellois recrutés en RF sont relativement plus susceptibles d'être d'origine étrangère. Environ 15 % seulement des nouvelles recrues bruxelloises dans la RF sont d'origine belge. Par ailleurs, les Bruxellois originaires de l'UE15 sont aussi relativement plus nombreux à être recrutés en RW (28 %). Dans la RF, la proportion des origines maghrébine (21 %), turque (6 %), subsaharienne (14 %) et autres (16 %) est, une nouvelle fois, légèrement plus élevée.

<sup>16</sup> Cette situation peut s'expliquer (partiellement) par les secteurs concernés. Les navetteurs bruxellois qui sont recrutés en RW et en RF sont relativement moins nombreux à se retrouver dans les secteurs de la santé ou de l'enseignement, c'est-à-dire des secteurs typiquement féminins. En RW, les Bruxellois sont relativement plus susceptibles de travailler dans l'industrie, par exemple, qui est un secteur plus masculin.

En ce qui concerne l'intensité de travail des ménages, aucune différence majeure ne peut être observée entre les trois Régions. Les Bruxellois recrutés en RW semblent être un peu moins susceptibles de vivre dans un ménage à très faible intensité de travail (<20 %) (19 %) que les Bruxellois recrutés en RBC (22 %) et la RF (22 %). Enfin, la figure 2.7F illustre la répartition par quintile salarial.<sup>17</sup> Les Bruxellois recrutés en RW occupent relativement plus souvent des emplois mieux rémunérés (16 % appartiennent au quintile salarial le plus élevé, 27 % au quintile salarial le plus faible). Parmi les Bruxellois recrutés en RBC et la RF, ces pourcentages sont respectivement de 9 % & 35 % et de 10 % & 30 %.

Sur la base de l'analyse ci-dessus, nous pouvons conclure que les Bruxellois recrutés en RW ont un profil plus fort. Ils sont plus âgés que les Bruxellois recrutés dans la RBC elle-même, ils ont relativement plus souvent un niveau d'éducation élevé, ils sont relativement plus souvent d'origine belge, ils vivent relativement plus souvent dans des ménages à plus forte intensité de travail et, enfin, ils se situent relativement plus souvent dans les quintiles salariaux les plus élevés. Les Bruxellois recrutés en RF ont un profil un peu plus faible, avec relativement plus de personnes faiblement qualifiées et de Bruxellois d'origine étrangère.

**Figure 2.7 Profil du recrutement des Bruxellois dans la RBC, la RF et la RW (âge, sexe, niveau d'éducation, origine, intensité de travail du ménage et quintile salarial) (% , 2019)**



Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

**Encadré 5 : Peut-on expliquer le profil plus faible des Bruxellois recrutés en RF et le profil plus fort des Bruxellois recrutés en RW sur la base de la composition sectorielle ?**

Environ 22% des Bruxellois recrutés en RW, sont employés via le secteur de l'intérim, un secteur caractérisé par des profils plutôt faibles (avec beaucoup de personnes peu qualifiées et d'origine étrangère). En RF, ce pourcentage est beaucoup plus élevé, environ 32%. Les services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) sont également plus importants parmi les recrutements en RF : environ 10% des navetteurs vers la RF travaillent dans ce secteur. Parmi les navetteurs vers la RW et la RBC, il est inférieur, resp. 7% et 6%. Ce secteur se caractérise également par un nombre relativement important de personnes peu qualifiées et d'origine étrangère.

De plus, nous voyons quelques secteurs plus forts revenir en RW. Environ 7% des Bruxellois recrutés en RW travaillent dans l'industrie. En RF, ce n'est que 4%. De plus, on voit qu'au sein de l'industrie en RW, le secteur pharmaceutique (nace2-digit 21) se démarque : 2% des Bruxellois recrutés en RW travaillent dans ce secteur,

17 À cette fin, 5 quintiles salariaux ont été définis chaque trimestre sur la base du salaire horaire en équivalent temps plein. Les quintiles salariaux ont toujours été déterminés au niveau belge, toutes Régions confondues.

en RF et en RBC, il est de 0 %. Par rapport à la RF, l'éducation (6%) et les TIC (9%) occupent également une place plus importante dans le recrutement en RW. Ces secteurs se caractérisent par des profils plus qualifiés et des Bruxellois d'origine belge et UE15.

Enfin, nous constatons que dans la RBC, l'horeca se distingue: environ 13% des Bruxellois recrutés en RBC travaillent dans l'horeca, c'est moins en RF et RW (environ 7 à 8%). L'horeca étant également caractérisé par des profils plus faibles, cela peut contribuer à expliquer pourquoi relativement plus de travailleurs peu qualifiés et plus de Bruxellois d'origine étrangère sont recrutés en RBC par rapport à la RW

## 2.4 Déménagements chez les navetteurs bruxellois

Dans cette partie, nous examinons les éléments suivants :

- *Quel est le lieu de travail des Bruxellois, 1 et 3 ans après leur recrutement ?*
- *Les navetteurs continuent-ils à travailler dans la RF ou la RW ou sont-ils revenus vers la RBC après 1 ou 3 ans ?*

En outre, nous avons également cherché à savoir si les Bruxellois recrutés en RF ou RW prennent la décision de déménager un/3 ans après leur recrutement :

- *Les Bruxellois, recrutés en RF/RW, prennent-ils plus souvent la décision de déménager s'ils sont toujours occupés dans la RF/RW après 1 ou 3 ans ? En d'autres termes, un emploi à long terme dans une même région incite-t-il à déménager ?*
- *Et qu'en est-il des Bruxellois non-navetteurs, recrutés en RBC elle-même ? Prennent-ils la décision de déménager dans la RF/RW 1 ou 3 ans après leur recrutement, augmentant ainsi le flux des navetteurs de la RF/RW vers la RBC ?*

Enfin, nous dressons aussi le profil de ceux qui déménagent. Nous avons étudié les caractéristiques suivantes : l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'origine, l'intensité de travail du ménage et la position familiale.

### 2.4.1 Lieu de travail 1 en 3 ans après le recrutement

Nous zoomons d'abord sur le lieu de travail des Bruxellois 1 an après leur recrutement (voir tableau 2.2). La façon de lire ce tableau est schématisée ci-dessous.

- En 2017-2018, environ 74 % des nouvelles recrues bruxelloises ont été recrutés directement en RBC.
  - Parmi eux, environ 52 % ont travaillé toute l'année qui a suivi leur recrutement.<sup>18</sup>
    - Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RBC et au travail l'année complète suivant le recrutement, environ 89 % ont été actifs en permanence à Bruxelles.
      - Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RBC et au travail l'année complète suivant le recrutement *en RBC*, environ 84 % ont toujours occupé le même emploi.
- En 2017-2018, 19 % des nouvelles recrues bruxelloises faisaient la navette vers la RF, et 8 % vers la RW.
  - Parmi eux, environ 52 % ont été au travail l'année complète suivant leur recrutement.
    - Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RF et la RW et au travail l'année complète suivant le recrutement, environ 79 % et 73 % respectivement ont été actifs en permanence dans la RF et la RW.
      - Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RF et en RW et au travail l'année complète suivant le recrutement *dans la RF /la RW*, environ 83 % et 93 % respectivement ont toujours occupé le même emploi.

<sup>18</sup> Un Bruxellois est défini ici comme ayant été « au travail l'année complète suivant le recrutement » quand il a la position socio-économique d'« actif » pendant les quatre trimestres suivant le recrutement. Cette position socio-économique est mesurée le dernier jour du trimestre.

- Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RF et RW et qui ont travaillé l'année complète suivant le recrutement, environ 13 % ne travaillaient plus dans la RF / RW, mais bien dans la RBC 1 an après le recrutement.

Nous pouvons en déduire que la probabilité de travailler l'année complète suivant le recrutement - dans le même emploi ou pas - est un peu plus faible chez les Bruxellois recrutés en RF et en RW (50 % et 48 %) que chez les non-navetteurs (52 %), même si les différences sont limitées. En outre, il apparaît que ce sont principalement les Bruxellois non-navetteurs qui restent plus longtemps dans la même Région (Bruxelles) (89 %) par rapport aux navetteurs vers la RF (79 %) et la RW (73 %). Les navetteurs vers la RF et la RW retournent plus souvent dans la RBC un an après le recrutement (13 %).

**Tableau 2.2 Lieu de travail 1 an après le recrutement (% et #, 2017-2018)**

Un an après le recrutement	RBC (en %)	RF (en %)	RW (en %)	RBC	RF	RW
<i>Lieu de travail au moment du recrutement</i>	74	19	7	17 410	4 410	1 704
Toujours actif pendant 1 an après le recrutement	52	50	48	9 017	2 192	817
<i>Lieu de travail toujours dans la RBC</i>	<b>89</b>	13	13	8 016	275	108
Dont toujours dans le même emploi	84			6 723		
<i>Lieu de travail toujours dans la RF</i>	3	<b>79</b>	6	271	1 721	49
Dont toujours dans le même emploi		83			1 421	
<i>Lieu de travail toujours dans la RW</i>	1	2	<b>73</b>	110	37	594
Dont toujours dans le même emploi			93			542

\* Pour certains, l'lieu de travail 1 an après le recrutement ou pendant cette année n'est pas connue. Ce groupe n'est pas repris dans le tableau ci-dessus.

Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Arrivons-nous à des conclusions similaires lorsque nous faisons un zoom sur le lieu de travail des nouvelles recrues bruxelloises, non pas un, mais 3 ans après leur recrutement ? Pour le déterminer, nous allons examiner le tableau 2.3. 37 % des Bruxellois recrutés en RBC et en RF ont travaillé les trois années complètes suivant le recrutement.<sup>19</sup> Dans la RW, ce pourcentage est de 35 %.

Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RBC et au travail les trois années complètes suivant le recrutement, environ 75 % ont été actifs en permanence à Bruxelles. C'est une nouvelle fois un chiffre plus élevé que dans la RF et la RW. Dans la RF et la RW, respectivement 61 % et 55 % environ des nouvelles recrues bruxelloises ont travaillé dans ces Régions les trois années complètes après le recrutement. Par conséquent, même 3 ans après le recrutement, il apparaît que ce sont surtout les Bruxellois non-navetteurs qui travaillent plus longtemps dans la même Région (Bruxelles), tandis que les navetteurs vers la RF et la RW retournent plus souvent à la RBC. Environ 18 % (22 %) des Bruxellois recrutés en RF (en RW) et qui ont travaillé les trois années complètes après leur recrutement travaillent à la RBC.

Enfin, nous constatons, encore une fois, qu'environ 73 % du groupe des Bruxellois - qui ont travaillé les trois années complètes après leur recrutement *dans la RBC* - sont aussi restés pendant 3 ans dans le même emploi. Dans la RF, ce taux est d'environ 70 % ; dans la RW, il est un peu plus élevé, avec environ 83 %.

<sup>19</sup> Un Bruxellois est défini ici comme ayant été « au travail les trois années complètes suivant le recrutement » quand il a la position socio-économique d'« actif » pendant les douze trimestres suivant le recrutement. Cette position socio-économique est toujours mesurée le dernier jour de chaque trimestre.

**Tableau 2.3 Lieu de travail 3 ans après le recrutement (% & #, 2015-2016)**

3 ans après le recrutement	RBC (en %)	RF (en %)	RW (en %)	RBC	RF	RW
<i>Lieu de travail au moment du recrutement</i>	75	17	8	15 914	3 695	1 745
Toujours actif pendant 3 ans après le recrutement	37	38	35	5 871	1 393	612
<i>Lieu de travail toujours dans la RBC</i>	75	18	22	4 395	253	134
Dont toujours dans le même emploi	73			3 203		
<i>Lieu de travail toujours dans la RF</i>	5	61	6	283	855	38
Dont toujours dans le même emploi		70			601	
<i>Lieu de travail toujours dans la RW</i>	3	3	55	151	37	338
Dont toujours dans le même emploi			83			279

\* Pour certains, l'lieu de travail 3 ans après le recrutement ou pendant ces trois années n'est pas connue. Ce groupe n'est pas repris dans le tableau ci-dessus.

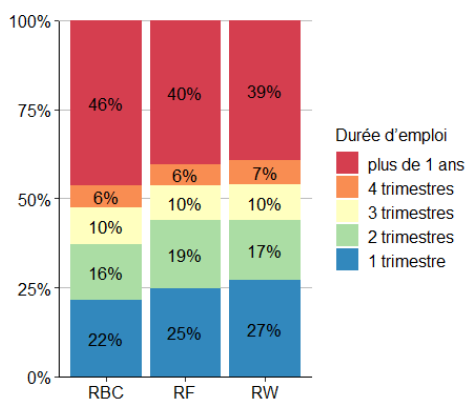
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

#### Encadré 6 : Comparaison - durée de l'emploi après le recrutement, chez le même employeur

Le tableau 2.2 montre qu'environ 52 % des Bruxellois recrutés en RBC ont été occupés chez le même employeur pendant l'année complète qui a suivi leur recrutement. Il peut s'agir du même emploi, chez le même employeur, mais il se peut aussi que le travailleur bruxellois ait changé d'emploi entre-temps (tout en restant au travail). Parmi les Bruxellois recrutés en RF et en RW ces pourcentages sont de 50 et 48 %. Dans ce cadre, nous nous intéressons à la durée des emplois (chez le même employeur) des Bruxellois recrutés en RBC, en RF et en RW.

La proportion des Bruxellois qui occupent le même emploi chez le même employeur depuis plus d'1 an après le recrutement la plus élevée est celle des non-navetteurs qui travaillent dans la RBC elle-même (46 %). Parmi les Bruxellois recrutés en RF et en RW, environ 40 % et 39 % respectivement occupent le même emploi depuis plus d'un an. La proportion des Bruxellois qui restent moins d'un trimestre chez le même employeur après le recrutement la plus élevée est celle relevée dans la RW (27 %). Les navetteurs bruxellois qui ont été recrutés en RF ou en RW semblent donc avoir une durée d'emploi plus courte que les non-navetteurs.

**Figure 2.8 Durée d'emploi des nouvelles recrues bruxelloises recrutés en RBC, RF et RW, par lieu de travail (% , 2018)**



Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

#### 2.4.2 Déménagements dans le groupe des Bruxellois, 1 et 3 ans après le recrutement

Dans cette section, nous nous arrêtons sur les déménagements des Bruxellois. Les Bruxellois, qui travaillent encore dans la RF/RW 1 an après leur recrutement, prennent-ils la décision de déménager dans cette Région ? Et après 3 ans ? Une nomination à long terme dans la RF ou la RW incite-t-elle les Bruxellois à déménager vers ces Régions ?



Seule une faible proportion des navetteurs bruxellois a déménagé 1 an après leur recrutement. C'est ce que nous montre le tableau 2.4 ci-dessous. Nous examinons maintenant le groupe des Bruxellois qui ont travaillé dans la même région l'année complète suivant le recrutement, que ce soit dans le même emploi ou pas. Ce tableau illustre le lieu de résidence de ce groupe de Bruxellois 1 an après leur recrutement. Pour chaque lieu de travail, une grande partie des Bruxellois vivent encore dans la RBC 1 an après le recrutement. Seuls 8 % environ des Bruxellois recrutés en RF ou en RW et occupés dans cette Région l'année complète suivant le recrutement déménagent dans la RF ou la RW. Environ 90 % continuent à habiter dans la RBC.

Le tableau 2.5 illustre le domicile 3 ans après le recrutement dans ce groupe de Bruxellois qui ont été occupés de façon continue dans la même région pendant les trois années complètes suivant le recrutement, que ce soit ou pas dans le même emploi. Ici, les déménagements sont déjà plus nombreux. Respectivement 80 % et 77 % de ce groupe de navetteurs bruxellois vers la RF et la RW continuent à habiter dans la RBC. Dans le groupe des Bruxellois qui ont toujours été employés en RF pendant trois ans après leur recrutement, environ 17% ont déménagé en RF. Pour la RW, ce chiffre est également d'environ 18%. On peut en déduire que l'emploi à long terme dans une Région autre que la sienne incite (légèrement) à s'installer dans cette Région.

**Tableau 2.4** Lieu de résidence 3 ans après le recrutement de ces Bruxellois qui ont travaillé dans la même Région pendant l'année complète suivant le recrutement, que ce soit ou pas dans le même emploi (% & #, 2017-2018)

	RBC (en %)	RF (en %)	RW (en %)	RBC	RF	RW
Lieu de travail au moment du recrutement	74	19	7	17 410	4 410	1 704
<i>Toujours actif pendant 1 an après le recrutement</i>	52	50	48	9 017	2 192	817
Lieu de travail 1 an après le recrutement : RBC	89			8 016		
Lieu de travail 1 an après le recrutement : RF		79			1 721	
Lieu de travail 1 an après le recrutement : RW			73			338
<i>Avec dans la RBC après 1 an</i>	95	91	90	7 647	1 561	535
<i>Avec lieu de résidence dans la RF après 1 an</i>	3	8	2	221	133	11
<i>Avec lieu de résidence dans la RW après 1 an</i>	1	1	8	104	20	45

Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

**Tableau 2.5** Lieu de résidence 3 ans après le recrutement de ces Bruxellois qui ont travaillé dans la même Région les trois années complètes suivant le recrutement, que ce soit ou pas dans le même emploi (% & #, 2015-2016)

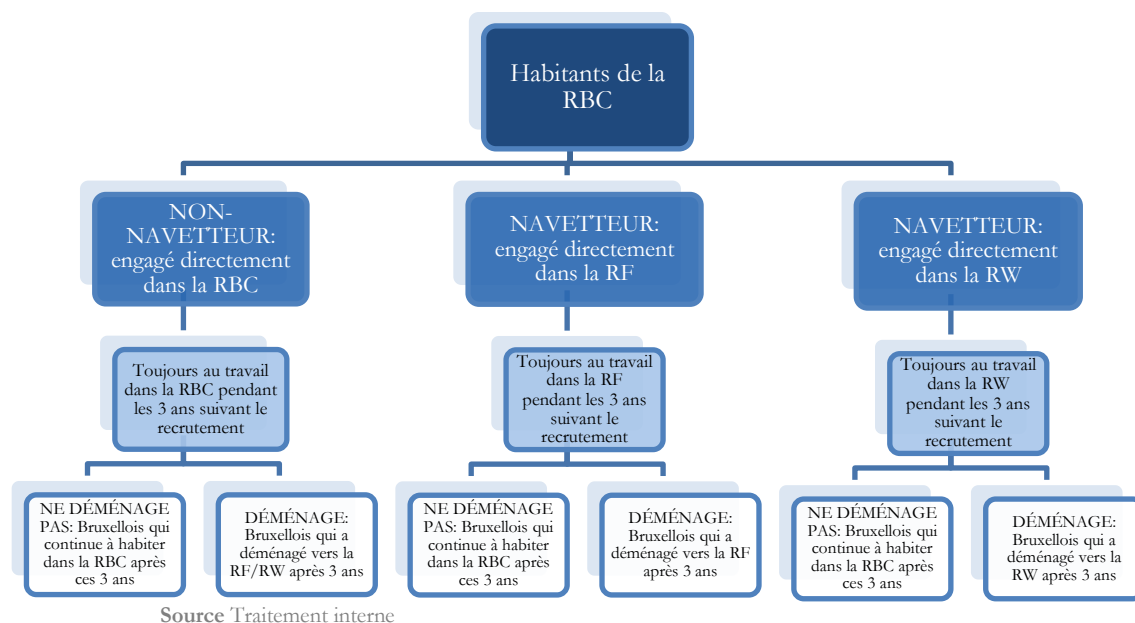
	RBC (en %)	RF (en %)	RW (en %)	RBC	RF	RW
Lieu de travail au moment du recrutement	75	17	8	15 914	3 695	1 745
<i>Toujours actif pendant 3 ans après le recrutement</i>	37	38	35	5 871	1 393	612
Lieu de travail 3 ans après le recrutement : RBC	75			4 395		
Lieu de travail 3 ans après le recrutement : RF		61			855	
Lieu de travail 3 ans après le recrutement : RW			55			338
<i>Avec lieu de résidence dans la RBC après 3 ans</i>	89	80	77	3 886	682	258
<i>Avec lieu de résidence dans la RF après 3 ans</i>	7	17	5	313	147	17
<i>Avec lieu de résidence dans la RW après 3 ans</i>	3	2	18	109	13	38

Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### 2.4.3 Profil des navetteurs bruxellois qui déménagent vers une autre Région

Dans cette partie, nous comparons le profil des « ceux qui déménagent » avec le profil de « ceux qui ne déménagent pas » ou de « ceux qui restent ». Nous examinons à la fois le groupe des navetteurs bruxellois et le groupe des non-navetteurs bruxellois. Le groupe des Bruxellois « navetteurs » comprend les Bruxellois recrutés en RF ou en RW et qui ont toujours été occupés dans cette même Région pendant 3 ans après leur recrutement. Le groupe des Bruxellois « non-navetteurs » comprend le groupe des Bruxellois recrutés en RBC et qui ont toujours été occupés dans la RBC pendant les 3 ans après leur recrutement. Dans les deux groupes, nous examinons le profil de ceux qui décident de déménager après 3 ans et le profil de ceux qui restent dans la RBC. Le schéma ci-dessous illustre quels groupes ont été pris en compte dans cette section.

**Figure 2.9** Représentation schématique des « personnes qui restent » et des « personnes qui déménagent » parmi les navetteurs et les non-navetteurs



Bien que la section précédente ait montré que le groupe des navetteurs/non-navetteurs bruxellois qui déménagent 3 ans après le recrutement est peu important, nous allons vérifier si le groupe de ceux qui déménagent montre une structure d'âge différente, un profil d'éducation différent ou une origine différente par rapport à ceux qui ne déménagent pas. L'intensité de travail des ménages et la position familiale ont également été examinées.<sup>20</sup>

#### 2.4.3.1 Profil d'âge et sexe de ceux qui déménagent

Le graphique A (à gauche) de la figure 2.10 illustre le profil d'âge de ceux qui déménagent et de ceux qui ne déménagent pas parmi les navetteurs et les non-navetteurs. On peut en déduire que ceux qui déménagent sont plus jeunes. Parmi les non-navetteurs, 52 % de ceux qui ne déménagent pas ou qui restent ont moins de 35 ans. Parmi ceux qui déménagent, ce chiffre est de 69 %. Une image similaire se dessine chez les navetteurs : 48 % des personnes qui restent ont moins de 35 ans, mais ce chiffre est de 67 % chez ceux qui déménagent.

Le graphique B montre la répartition en fonction du sexe. Rien ne change chez les non-navetteurs. En ce qui concerne les navetteurs, nous constatons que, parmi eux, environ 63 % sont des hommes

<sup>20</sup> Le groupe des Bruxellois qui déménagent 3 ans après le recrutement est relativement limité (tant parmi les navetteurs que les non-navetteurs). Cela conduit à un nombre relativement faible d'observations, surtout lorsque ce groupe est divisé par origine/position familiale/... Par conséquent, les résultats de cette section doivent être considérés avec une certaine prudence.

et environ 37% sont des femmes. Au niveau de ceux qui restent parmi les navetteurs, ces pourcentages sont respectivement de 67 % et 33 %. Parmi les navetteurs, les femmes décident donc un peu plus souvent que les hommes de déménager vers la RF /RW après 3 ans, bien que les différences restent limitées.

#### **2.4.3.2 Niveau d'éducation et origine**

Le graphique C montre le niveau d'éducation de ceux qui ont déménagé et de ceux qui sont restés dans le groupe des navetteurs et des non-navetteurs. Il n'y a pas de différences majeures entre ceux qui restent et ceux qui déménagent : la proportion de personnes hautement, moyennement et faiblement qualifiées est assez similaire. Lorsque nous examinons les navetteurs, nous constatons que le groupe de ceux qui déménagent compte moins de personnes faiblement qualifiées et plus de personnes hautement et moyennement qualifiées. Environ 54 % des navetteurs qui déménagent vers la RF ou la RW après 3 ans sont hautement qualifiés, environ 19 % sont faiblement qualifiés. Parmi les personnes qui restent, ces proportions sont respectivement de 51 % et 26 %.

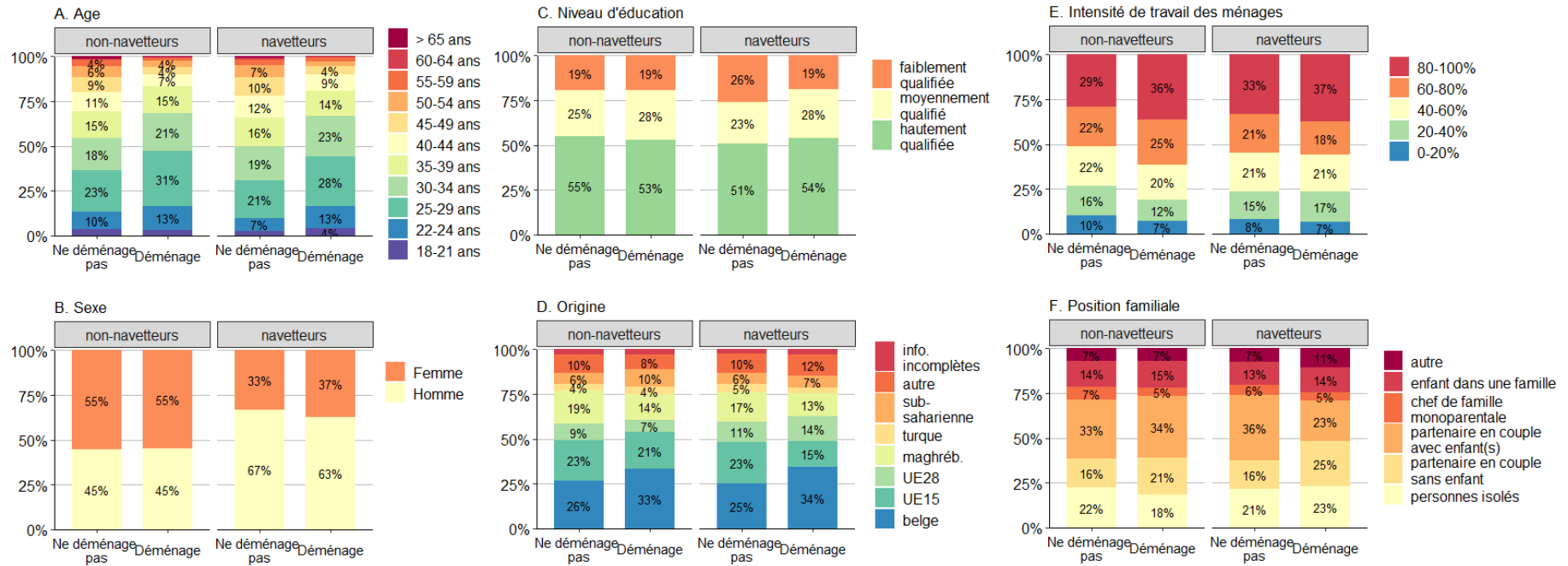
Le graphique D de la figure 2.9 illustre le profil des personnes qui déménagent et de celles qui restent parmi les navetteurs et les non-navetteurs en fonction de l'origine. On peut en déduire que le groupe de ceux qui déménagent est relativement plus souvent d'origine belge. Quant à ceux qui déménagent parmi les non-navetteurs, par exemple, une plus forte proportion, à savoir 33 %, est d'origine belge. À titre de comparaison, parmi « ceux qui restent », cette proportion n'est que de 26 %. Le même constat s'applique au groupe des navetteurs bruxellois : ceux qui déménagent parmi les navetteurs ont un profil plus belge que ceux qui restent. Environ 34 % des navetteurs bruxellois sont d'origine belge. À titre de comparaison, cette proportion est un peu plus faible chez « ceux qui restent », à savoir 25 %.

#### **2.4.3.3 Intensité de travail des ménages & position familiale**

Le graphique E montre que le groupe de ceux qui déménagent vit relativement plus souvent dans un ménage à très forte intensité de travail (>80 %). En outre, le groupe de ceux qui déménagent est moins susceptible de vivre dans un ménage à très faible intensité de travail, même si les différences sont limitées. Chez ceux qui déménagent, la proportion des navetteurs et non-navetteurs bruxellois qui appartiennent à des ménages à très faible intensité de travail est de 7 %. Cette proportion est un peu plus élevée chez ceux qui restent, à savoir environ 10 % pour les non-navetteurs et 8 % pour les navetteurs.

Enfin, le graphique F montre la répartition en fonction de la position familiale. Dans le groupe des navetteurs, nous constatons que la présence d'enfants dans la famille réduit la motivation de déménager. La proportion des partenaires en couple sans enfant est plus élevée chez les personnes qui déménagent que chez celles qui restent (25 % contre 16 %). La proportion des partenaires en couple avec des enfants est plus élevée chez les personnes qui déménagent que chez celles qui restent (23 % contre 36 %). Dans le groupe des non-navetteurs, c'est l'inverse : la proportion des partenaires d'un couple sans enfant (avec enfants) est plus (moins) élevée chez ceux qui déménagent que chez ceux qui restent.

**Figure 2.10 Profil de ceux qui déménagent et de ceux qui restent parmi les navetteurs et les non-navetteurs\***



\* Il faut entendre par « navetteurs », le groupe des Bruxellois recrutés en la RF ou en RW et qui y sont toujours occupés 3 ans après leur recrutement, dans le même emploi ou pas. 3 ans après leur recrutement, ils peuvent décider de s'installer dans la RF ou la RW ou de rester à Bruxelles. \*Il faut entendre par « non-navetteurs », le groupe des Bruxellois recrutés en RBC et qui y sont toujours occupés 3 ans après leur recrutement, dans le même emploi ou pas. Ils peuvent également décider de déménager vers la RF ou la RW après 3 ans.

Source ONSS & BCSS ;traitement HIVA-KU Leuven

## 2.5 Conclusion

Dans cette partie, nous analysons la situation au niveau du flux pendulaire de la RBC vers la RF et la RW dans les recrutements. La majorité des Bruxellois trouvent un emploi dans la RBC (74 %). En 2019, environ 19 % et 7 % des nouvelles recrues Bruxellois ont trouvé un emploi dans la RF et la RW. La majorité de ce groupe de navetteurs bruxellois a également trouvé un emploi dans les arrondissements de Halle-Vilvoorde et Nivelles. En outre, les arrondissements d'Anvers (1,8 %), de Malines (1,3 %), de Louvain (1,2 %) et de Gand (1 %) semblent également attirer les Bruxellois. Une forte proportion des Bruxellois recrutés en RF (31 %) travaille dans le secteur du travail temporaire. En outre, le secteur du commerce de détail (12 %) et le secteur des services administratifs et de soutien (10 %) représentent également une part importante des recrutements dans cette Région. Dans la RW, une forte proportion des navetteurs bruxellois travaille également dans le secteur du travail temporaire (21%). L'horeca (9 %), les TIC (8 %) et l'industrie (7 %) sont également des secteurs importants à cet égard.

Dans la suite de ce chapitre, nous comparons le profil du navetteur bruxellois à celui du non-navetteur dans les recrutements. Les Bruxellois recrutés en RW ont un profil plus fort, tandis que les Bruxellois recrutés en RF sont plus vulnérables :

- les Bruxellois qui font la navette vers la RW ont un profil d'âge un peu plus élevé que les non-navetteurs : environ 40 % des navetteurs bruxellois recrutés en RW ont moins de 30 ans. Dans les recrutements à Bruxelles, ce chiffre est d'environ 45 %. Parmi les Bruxellois recrutés en RF ou en RW, les hommes sont plus nombreux (65 % et 60 %). Dans les recrutements effectués dans la RBC, la répartition des sexes est de 50-50 ;
- les Bruxellois qui font la navette vers la RF sont relativement plus souvent faiblement qualifiés (36 %). Seuls 36 % environ des Bruxellois recrutés en RF sont hautement qualifiés, ce qui représente un chiffre moins élevé que dans la RBC (47 %) et la RW (50 %). Les Bruxellois recrutés dans la RW sont plus susceptibles d'avoir un niveau d'éducation élevé (50 %). Seuls quelque 22 % sont faiblement qualifiés ;
- les Bruxellois recrutés en RW sont relativement plus susceptibles d'être d'origine belge (25 %), alors que les Bruxellois recrutés en RF sont relativement plus susceptibles d'être d'origine étrangère (maghrébine 21 %, turque 6 %, subsaharienne 14 % et autre 16 %). Environ 15 % seulement des nouvelles recrues bruxelloises dans la RF sont d'origine belge. Par ailleurs, les Bruxellois originaires de l'UE15 sont relativement plus nombreux à être recrutés en RW (28 %) ;
- en ce qui concerne l'intensité de travail des ménages, aucune différence majeure ne peut être observée entre les trois lieux de travail. Les Bruxellois recrutés en RW semblent être un peu moins susceptibles de vivre dans un ménage à très faible intensité de travail (19 %). Cette proportion est d'environ 22 % chez les Bruxellois recrutés en RBC ou en RF ;
- enfin, nous constatons que les Bruxellois recrutés en RW occupent plus souvent des emplois mieux rémunérés. Dans la RF et à Bruxelles, en revanche, les personnes recrutées sont plus nombreuses dans les quintiles salariaux les plus bas : 64% et 57% des Bruxellois recrutés en RBC et en RF appartiennent aux deux quintiles de salaires les plus bas. Parmi les Bruxellois recrutés en RW, cette proportion est moins élevée, à savoir de 49 %.

Ce profil plus fort des Bruxellois recrutés en RW et le profil plus faible des Bruxellois recrutés en RF peuvent être (partiellement) expliqués par la composition sectorielle. En RF, une plus grande proportion est employée dans le secteur de l'intérim, un secteur qui compte de nombreuses personnes peu qualifiées, des Bruxellois d'origine étrangère et des emplois de courte durée. Les services administratifs et de soutien (sans intérim) sont également relativement plus importants parmi les recrutements en RF, un secteur également caractérisé par davantage de profils peu qualifiés et de Bruxellois d'origine étrangère. Nous constatons également quelques secteurs plus forts parmi les recrues bruxelloises en RW, comme l'industrie pharmaceutique, l'enseignement et les TIC.

Enfin, dans ce chapitre, nous avons examiné les déplacements pendulaires et les déménagements 1 et 3 ans après le recrutement. Nous allons discuter ici de certains résultats au niveau de ces mouvements 3 ans après le recrutement. Respectivement 37 %, 38 % et 35 % des Bruxellois recrutés en RBC, en RF et en RW ont travaillé les trois années complètes suivant le recrutement, que ce soit dans le même emploi ou pas. Les non-navetteurs bruxellois restent plus longtemps dans la même Région (c'est-à-dire en RBC), tandis que les navetteurs changent plus souvent de lieu de travail 1 et 3 ans après le recrutement et reviennent à Bruxelles. Dans le groupe des Bruxellois recrutés en RBC et au travail les trois années complètes suivant le recrutement, environ 78 % ont été actifs en permanence à Bruxelles. Seuls 8 % environ ont changé de lieu de travail et sont partis travailler dans la RF et la RW. À titre de comparaison, environ 17 % (18 %) des Bruxellois recrutés en RF (RW) et occupés les trois années complètes suivant le recrutement ne travaillent plus 3 ans plus tard dans la RF et la RW, mais à Bruxelles.

Un emploi à long terme après le recrutement dans une Région autre que la sienne semble aller de pair avec une (légère) incitation à déménager vers cette Région. Seuls 17 % (22 %) environ des Bruxellois recrutés en RF (RW) et occupés dans cette Région les trois années complètes suivant le recrutement déménagent vers la RF (RW).

Enfin, dans ce chapitre, nous avons examiné le profil des Bruxellois qui ont été recrutés en RF ou en RW, qui ont travaillé dans cette Région les trois années complètes suivant leur recrutement et qui ont décidé de déménager dans cette Région après 3 ans. Leur profil a été comparé à celui des personnes qui sont restées en RBC et qui n'ont donc pas décidé de déménager. Ceux qui ont déménagé (parmi les navetteurs) semblent être plus jeunes et plus souvent des hommes. Comparativement à ceux qui n'ont pas déménagé ou qui sont restées, ils ont plus souvent un niveau d'éducation élevé et sont relativement plus souvent d'origine belge. Ceux qui déménagent vivent moins souvent dans des ménages à très faible intensité de travail que ceux qui restent, même si les différences sont limitées. Dans le groupe des navetteurs, nous constatons que la présence d'enfants dans la famille réduit la motivation de déménager. La proportion des partenaires en couple sans enfant est plus élevée chez les personnes qui déménagent que chez celles qui restent (25 % contre 16 %). La proportion des partenaires en couple avec des enfants est plus élevée chez les personnes qui déménagent que chez celles qui restent (23 % contre 36 %).

## 3 | Durée du travail et régime de travail

Cette troisième partie s'intéresse à la qualité des recrutements parmi les Bruxellois : d'une part, la durée de l'emploi (chez le même employeur) et, d'autre part, le régime de travail (ou type de prestation) de chaque nouvel emploi. Les emplois flexibles/à court terme sont souvent associés à des positions plus précaires sur le marché du travail. Par exemple, ces types d'emplois sont liés à des salaires plus bas (Hyatt & Spletzer, 2017) et pourraient conduire à des périodes d'emploi de courte durée alternant avec des périodes de chômage (Cockx & Picchio, 2012). Les contrats flexibles et irréguliers sont également associés à moins d'opportunités de carrière et de formation et à davantage de problèmes de santé (Benach & Muntaner, 2007 ; Bertrand-Cloodt, Cörvers, Kriechel, & van Thor, 2012 ; Struyven & Goesart, 2018). Par ailleurs, les emplois de courte durée - et donc une transition rapide entre les emplois - peuvent constituer une fonction essentielle sur un marché du travail qui fonctionne bien (Hyatt & Spletzer, 2017). Une mauvaise adéquation entre l'employeur et le travailleur entraînera un emploi de courte durée. Par conséquent, une diminution du nombre d'emplois de courte durée pourrait indiquer un meilleur processus d'appariement. Les emplois flexibles/de courte durée pourraient également servir de tremplin vers un emploi stable et à long terme (Cockx & Picchio, 2012 ; Hyatt & Spletzer, 2017).

Les sections ci-dessous comparent les caractéristiques personnelles ou spécifiques à l'emploi qui conduisent à le recrutement dans un emploi de courte vs de longue durée et les facteurs qui conduisent à le recrutement dans un emploi à temps plein, à temps partiel ou irrégulier/flexible. Dans ce qui suit, les emplois d'une durée de moins d'un trimestre sont comparés aux emplois d'une durée de plus d'un an, bien que les emplois d'une durée de deux trimestres soient également considérés comme des emplois de courte durée. Il est important de noter qu'il ne s'agit pas du type de contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée), mais de la durée effective de l'emploi chez le même employeur après le recrutement.

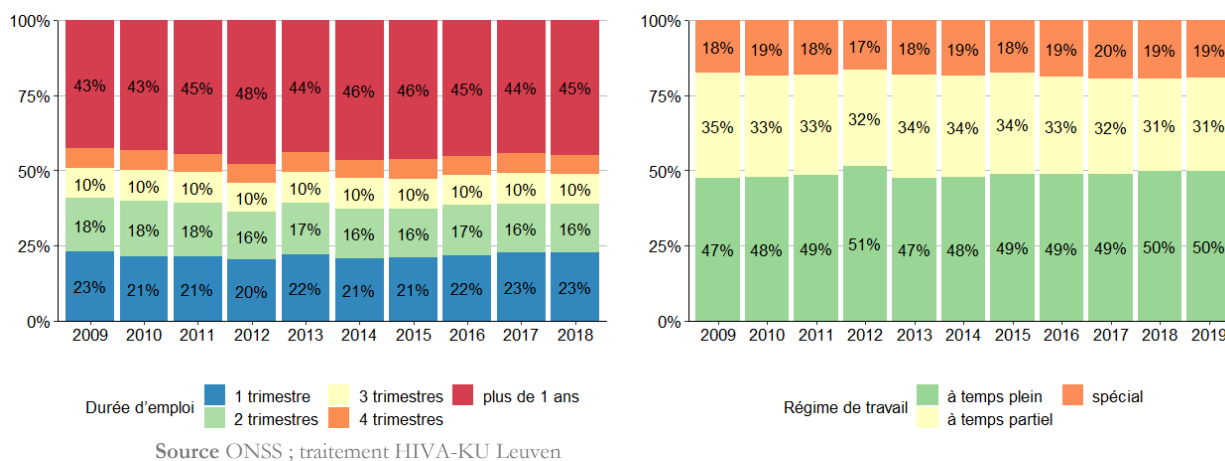
### 3.1 Évolution des emplois de courte et de longue durée et évolution des emplois à temps plein, à temps partiel et irréguliers/flexibles parmi les nouvelles recrues bruxelloises

La figure 3.1 illustre l'évolution de la répartition des recrutements en fonction d'une part de la durée d'emploi et d'autre part du type de prestation entre 2009 et 2018/2019. En 2018, 45 % des nouvelles recrues bruxelloises ont eu leur emploi d'une durée de plus d'un an après leur recrutement. L'importance des emplois d'une durée supérieure à 1 an dans les recrutements fluctue entre 2010 et 2018 entre 43 % (en 2009) et 48 % (en 2012). En 2018, près d'un emploi sur quatre (23 %) a eu une durée d'un trimestre. Environ 16 % des nouveaux emplois n'ont une durée que de deux trimestres (en 2009, cette proportion était encore de 18 %).

En 2019, la moitié des Bruxellois ont été recrutés dans un régime à temps plein, 31 % et 19 % dans un régime de travail à temps partiel et un régime de travail spécial. Les emplois relevant de ce type 'spécial' concernent les emplois avec des contrats très courts et/ou irréguliers dans l'intérim, le travail saisonnier et le travail occasionnel dans l'agriculture, l'horticulture et l'horeca (BCSS, 2022b). Ces proportions aussi restent relativement stables sur l'ensemble de la période. Entre 2009 et 2012, nous constatons une légère augmentation, de 47 % à 51 %, du nombre des contrats à temps plein. Elle est principalement associée à une diminution de la proportion des contrats à temps partiel, qui est passée

de 35 % en 2009 à 32 % en 2012). En 2013, la proportion des contrats à temps plein est retombée à 47 %, pour remonter ensuite lentement à 50 % en 2019.

**Figure 3.1** Évolution de la durée d'emploi chez le même employeur parmi les nouvelles recrues bruxelloises (% , 2009-2018) (à gauche) & évolution du type de prestation parmi les nouvelles recrues bruxelloises (% , 2009-2019)



### 3.2 Profil des nouvelles recrues bruxelloises avec un emploi de courte vs. de longue durée et le profil des nouvelles recrues bruxelloises avec un emploi à temps plein vs. à temps partiel vs. avec des horaires irréguliers

#### 3.2.1 Durée d'emploi et type de prestation en fonction de l'âge

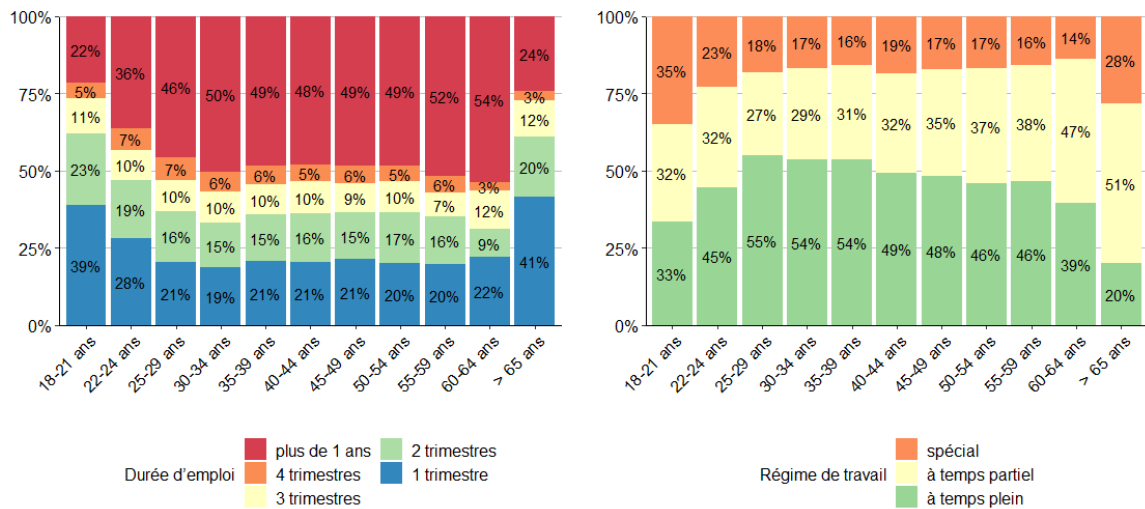
Cette première partie examine quels groupes d'âge sont recrutés dans des emplois de courte et de longue durée, et quels groupes d'âge sont recrutés dans des régimes à temps plein, à temps partiel ou irréguliers.

La figure 3.2 montre qu'un nombre relativement élevé de travailleurs bruxellois de moins de 25 ans (et de Bruxellois de plus de 65 ans) se retrouvent dans des emplois de courte durée. Environ 39 % des recrutements chez les 18-21 ans n'ont une durée que d'un trimestre et seuls 22 % de ces jeunes sont occupés plus d'un an par le même employeur. Dans la tranche d'âge des 22-24 ans, 28 % sont occupés 1 trimestre ou moins et 36 % sont occupés plus d'un an dans l'emploi de le recrutement. Dans chaque catégorie d'âge entre 25 et 64 ans, la proportion des emplois de courte durée de moins d'un trimestre avoisine 20 %. La probabilité de trouver un emploi de longue durée augmente avec l'âge. 50 %, voire plus, des 30-64 ans ont été recrutés dans des emplois de longue durée. Ces chiffres confirment l'idée que le premier emploi que les jeunes occupent après leur diplôme est souvent de courte durée.

En outre, la figure de droite examine quels sont les groupes d'âge principalement recrutés dans des emplois à temps plein, à temps partiel et irréguliers. La figure 3.2 montre que, conformément aux attentes, les jeunes sont principalement recrutés dans des emplois de très courte durée ou irréguliers. Plus on est âgé, moins la probabilité de trouver de tels emplois est élevée. 35 % des 18-21 ans et 23 % des 22-25 ans sont recrutés avec un contrat de travail « spécial ». À titre de comparaison : chez les 25-60 ans, ce chiffre ne dépasse pas 19 %. Les jeunes sont également plus souvent recrutés avec des contrats à temps partiel (32 %). La probabilité d'être recruté dans un emploi à temps partiel diminue jusqu'à l'âge de 25 ans. À partir de 40 ans, cette proportion augmente à nouveau, passant de 32 % chez les 40-44 ans à 47 % chez les 60-64 ans.

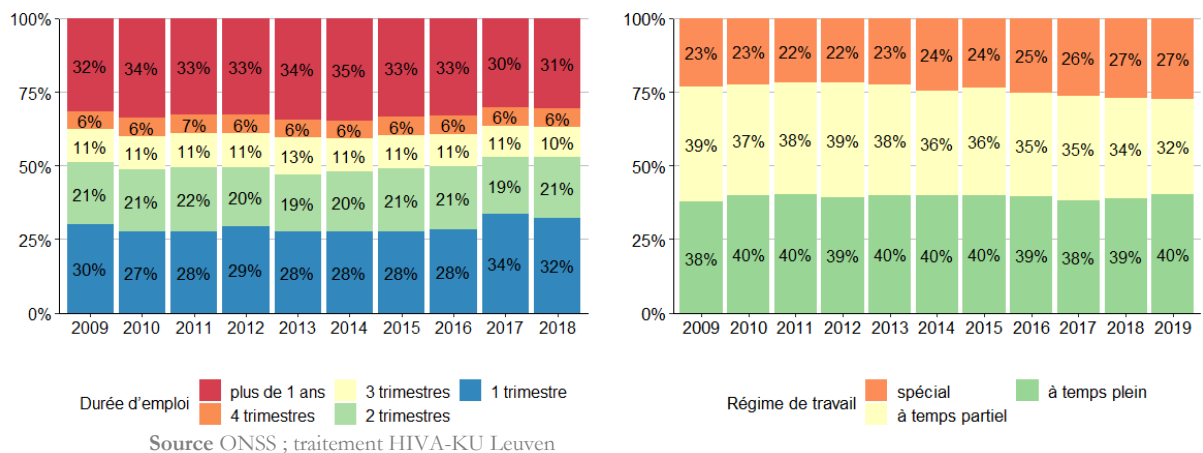


**Figure 3.2 Composition des recrutements en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et en fonction du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019), par catégorie d'âge**



La figure 3.3 illustre l'évolution de la durée d'emploi des nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans. La proportion des jeunes qui ont un emploi de longue durée est en légère augmentation : elle est passée de 32 % en 2009 à 35 % en 2014. Après 2014, nous observons une baisse de la proportion de jeunes recrutés dans un emploi de longue durée de plus d'un an avec des chiffres qui sont passés de 35 % en 2014 à 31 % en 2018. À partir de 2017, la proportion des jeunes dont la durée d'emploi est inférieure à 1 trimestre a également légèrement augmenté. La durée d'emploi moyenne des jeunes (<25 ans) semble donc avoir environ peu diminué par rapport aux années précédentes. Le graphique de droite de la Figure 3.3 peut expliquer cette évolution. Il montre qu'au fil des ans, les jeunes occupent de plus en plus des emplois à régime irrégulier et flexible. La proportion des emplois liés à régime de travail spécial chez les nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans est passée de 23 % en 2009 à 27 % en 2019. En revanche, la proportion des jeunes recrutés dans des emplois à temps partiel a baissé et est passée de 39 % à 32 % en 2019. La proportion de contrats à temps plein parmi les nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans reste stable (38% en 2009, 40% en 2019).

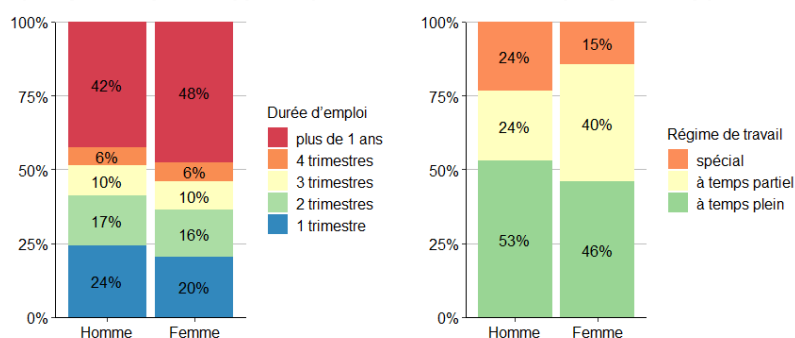
**Figure 3.3 Évolution de la durée d'emploi parmi les nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans (% , 2009-2018) & évolution du type de prestation parmi les nouvelles recrues bruxelloises de moins de 25 ans (% , 2009-2019)**



### 3.2.2 Durée d'emploi et type de prestation en fonction du sexe

La figure 3.4 montre clairement qu'un an après leur recrutement, les femmes (48 %) sont plus souvent occupées plus longtemps qu'un an chez le même employeur que les hommes (42 %). En outre, seules 20 % environ des femmes sont occupées par leur employeur moins d'un trimestre après leur recrutement, contre 24 % pour les hommes. Les femmes se caractérisent donc par une durée d'emploi plus longue que les hommes. Le graphique de droite de la Figure 3.4 montre que les femmes sont plus souvent recrutées dans des emplois à temps partiel (40 %). Chez les hommes, ce pourcentage n'est que de 24 %. Les hommes sont plus souvent recrutés dans des emplois à temps plein (53 % contre 46 %) et dans des emplois à horaires flexibles/irréguliers (24 % contre 15 %).

**Figure 3.4** Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019) par sexe



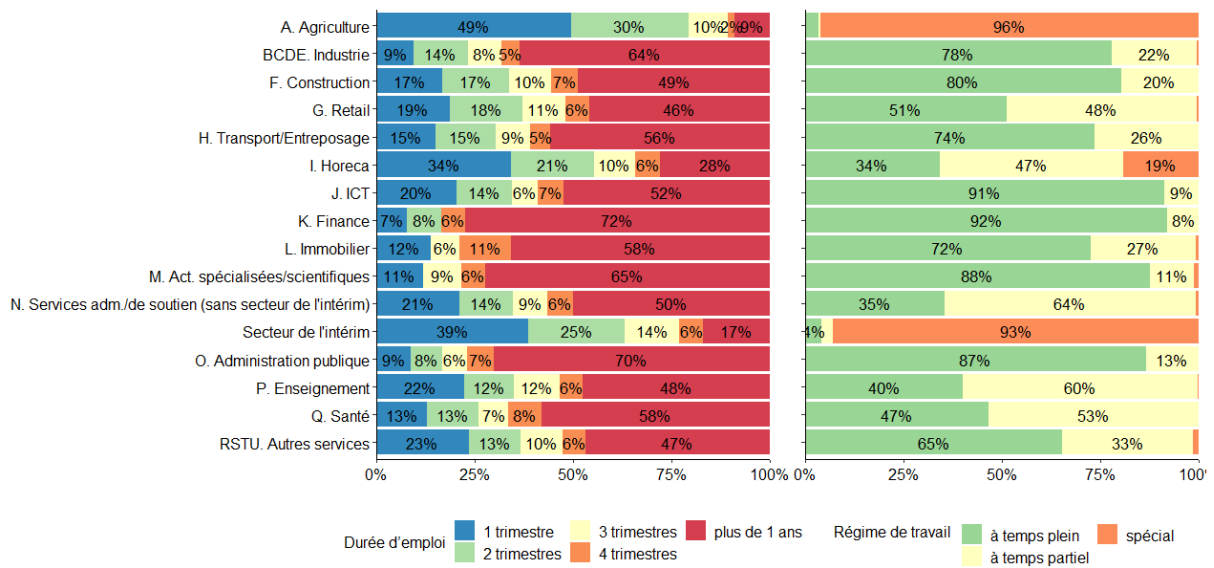
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### 3.2.3 Durée d'emploi et type de prestation par secteur

Bien entendu, la durée moyenne d'un emploi n'est pas la même dans tous les secteurs. Certains secteurs ont davantage recours à des contrats courts et irréguliers, notamment le travail temporaire ou le travail occasionnel dans l'agriculture et l'horeca. D'autres secteurs se caractérisent, à l'inverse, par une forte proportion d'emplois stables ou de longue durée. La figure 3.5 illustre la durée d'emploi des nouveaux emplois par secteur. Comme prévu, un nombre relativement élevé de Bruxellois recrutés dans l'horeca et le secteur du travail temporaire sont occupés moins de deux trimestres par le même employeur (respectivement 55 % et 64 % des recrutements dans ces secteurs). Les autres secteurs recrutent principalement des Bruxellois qui restent plus d'un an chez leur employeur : le secteur financier (72 %), l'administration publique et la défense (70 %), les professions libérales et scientifiques (65 %), l'industrie (65 %), l'immobilier (58 %), le secteur de la santé (58 %), le transport et l'entreposage (56 %), les TIC (52 %).

Le graphique de droite de la figure 3.5 illustre la répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction du régime de travail, par secteur. Deux secteurs se distinguent ici : l'agriculture et le secteur du travail temporaire. Ces secteurs se caractérisent par une forte proportion de nouvelles recrues bruxelloises avec un contrat flexible/irrégulier (96 % et 93 %). Nous constatons également que dans l'horeca, environ 19% des Bruxellois sont recrutés dans un emploi avec un tel régime "spécial". En revanche, les secteurs dans lesquels le nombre d'embauches à temps plein est élevé sont le secteur financier (92 %), les TIC (91 %), les professions libérales et scientifiques (88 %), l'administration publique et la défense (87 %), la construction (80 %), l'industrie (78 %), le transport et l'entreposage (74 %) et l'immobilier (72 %). Dans le secteur des services administratifs et de soutien (64 % ; hors intérimaires), l'enseignement (60 %), le secteur de la santé (53 %), l'horeca (47 %) et le commerce de détail (48 %), le travail à temps partiel est souvent utilisé.

**Figure 3.5 Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019), par secteur**



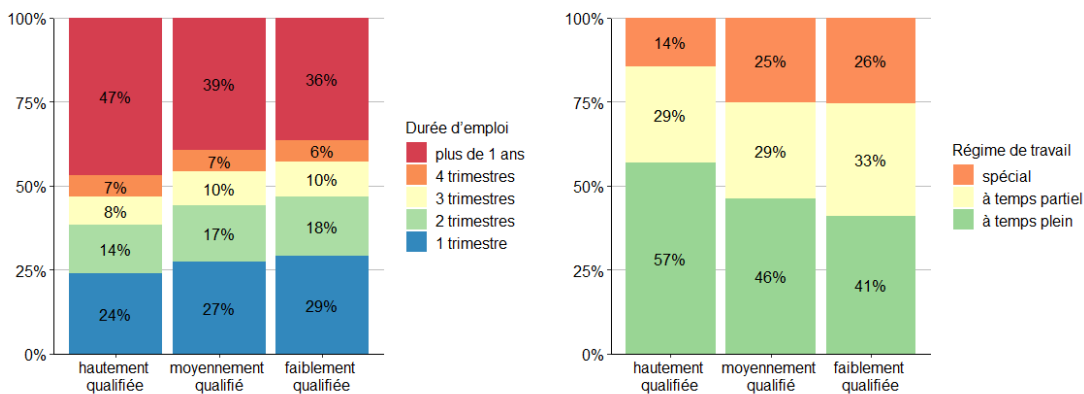
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### 3.2.4 Durée d'emploi et type de prestation en fonction du niveau d'éducation

Le niveau d'éducation est fortement corrélé à la durée d'emploi d'un nouvel emploi (figure 3.6). Les personnes faiblement ou moyennement qualifiées sont plus susceptibles de se retrouver dans un emploi de courte durée. 47 % des nouveaux travailleurs faiblement qualifiés restent moins de deux trimestres chez le même employeur, contre 43 % et 36 % respectivement pour les travailleurs moyennement et hautement qualifiés. Environ 47 % des nouvelles recrues bruxelloises qui ont un niveau d'éducation élevé sont occupés plus d'un an par le même employeur. Pour les Bruxellois faiblement qualifiés, cette proportion n'est que d'environ 29 %.

Le régime de travail est également fortement corrélé au niveau d'éducation. Les Bruxellois hautement qualifiés occupent plus souvent des emplois à temps plein (57 % contre 46 % et 41 % respectivement chez les personnes moyennement et faiblement qualifiées). D'autre part, les Bruxellois moyennement et faiblement qualifiés occupent relativement plus souvent des emplois à temps partiel et des emplois à régime flexible/irrégulier. Environ un quart d'entre eux occupent un emploi flexible avec des horaires irréguliers.

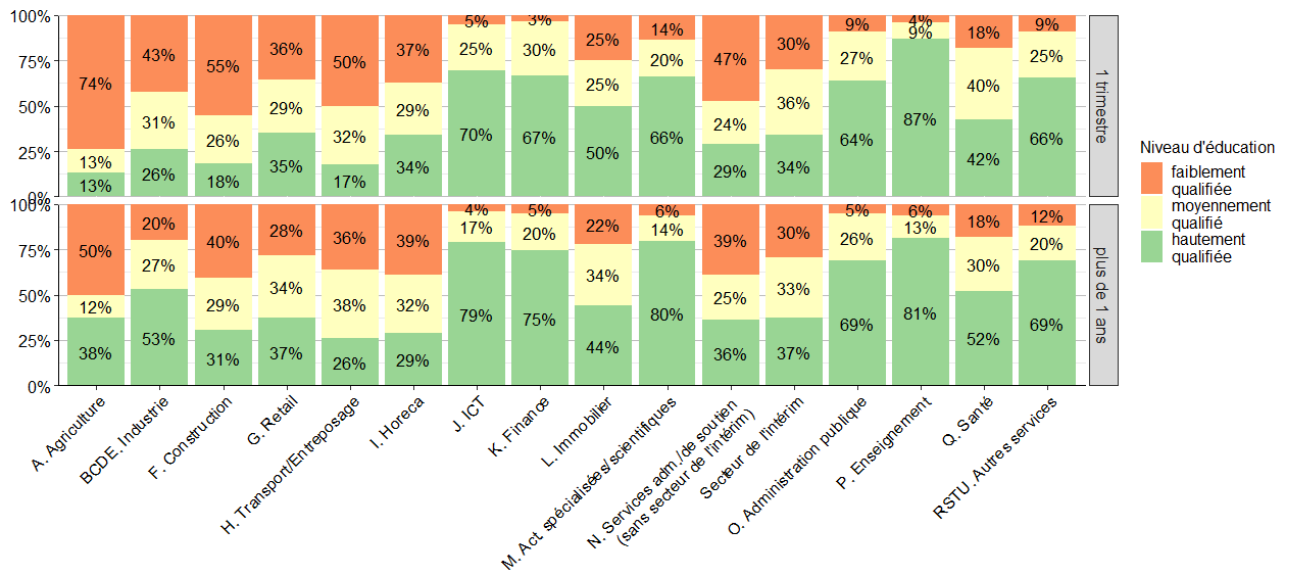
**Figure 3.6 Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2019), par niveau d'éducation**



Source ONSS & BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Les emplois de longue durée dans un secteur donné sont relativement plus souvent occupés par des travailleurs hautement qualifiés et moins par des travailleurs faiblement qualifiés. C'est ce que montre aussi la figure 3.7. Dans les professions libérales et scientifiques, par exemple, la proportion de personnes hautement qualifiées parmi les nouvelles recrues bruxelloises est plus élevée lorsque l'on considère les emplois de longue durée (80 % contre 66 % pour les emplois de courte durée). Pour certains secteurs, cette différence est moins prononcée, ou nous pouvons aussi observer l'inverse. Ainsi, dans l'horeca, les emplois de courte durée sont un peu moins souvent occupés par des travailleurs faiblement qualifiés (37 %) que les emplois de longue durée (39 %). 29 % des recrutements dans l'horeca et dans le cadre d'un emploi de longue durée concernent des travailleurs hautement qualifiés, tandis que pour les emplois de moins d'un trimestre, cette proportion est d'environ 34 %. Toujours dans le domaine de l'enseignement, nous constatons que les emplois de courte durée affichent davantage de profils hautement qualifiés dans les recrutements : environ 87 % des recrutements dans un emploi de courte durée dans le domaine de l'enseignement sont hautement qualifiés, alors que ce pourcentage est d'environ 81 % pour les emplois à long terme. Nous observons une situation similaire dans le secteur de l'immobilier, mais ce secteur ne totalise qu'un très petit nombre des recrutements parmi les Bruxellois.

**Figure 3.7 Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction du niveau d'éducation dans des emplois de courte durée (<= 1 trimestre) et de longue durée (plus d'1 an), par secteur (% , 2017-2018)**



Source ONSS & BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### 3.2.5 Durée d'emploi & type de prestation en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement

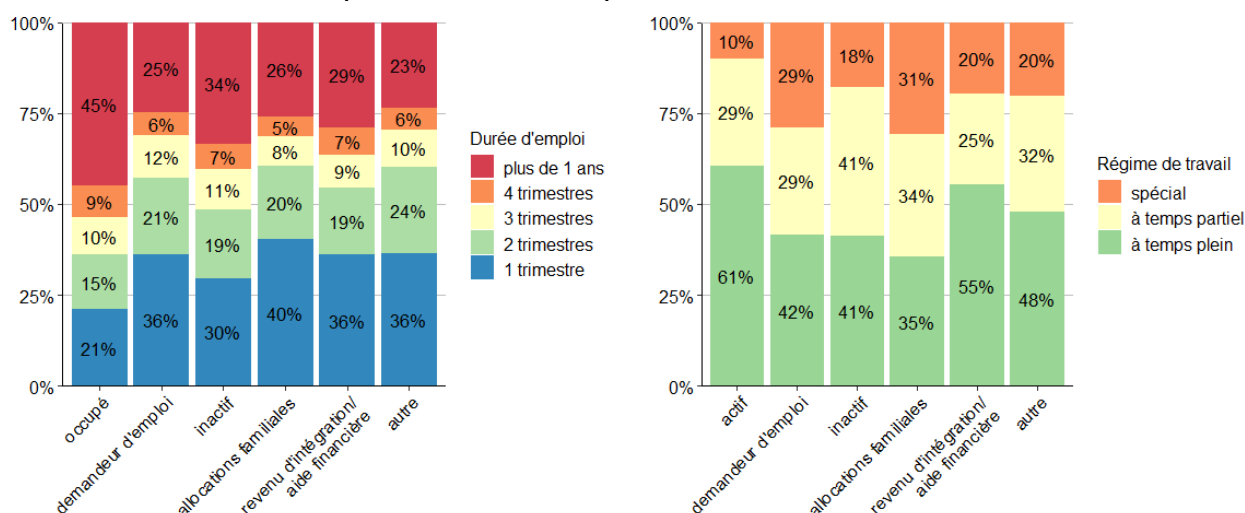
Dans cette section, nous examinons le groupe qui a la plus forte probabilité de trouver dans un emploi de longue durée : les Bruxellois qui sont en transition d'un emploi à un autre ou les Bruxellois qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs au cours du trimestre précédant le recrutement ? La probabilité des demandeurs d'emploi de trouver un emploi à temps plein est-elle la même que celle de ceux qui changent d'emploi (transition d'un emploi à un autre) ?

La figure 3.8 illustre la durée d'emploi des recrutements en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement. Les Bruxellois qui font un transition job-to-job sont ceux qui ont la plus forte probabilité de trouver des emplois de plus longue durée. Respectivement 45 % de ces Bruxellois sont occupés plus d'un an par le même employeur. Seuls

quelque 36 % sont occupés moins de deux trimestres. Les Bruxellois qui étaient demandeurs d'emploi avant leur recrutement, qui avaient droit à des allocations familiales, qui percevaient un revenu d'intégration ou une aide financière ou qui appartenaient à la catégorie résiduelle « autre », ont une plus forte probabilité d'entrer dans des emplois de courte durée. Ainsi, environ 40 % de ces Bruxellois trouvent un emploi dont la durée est inférieure à 1 trimestre. Seul un quart des travailleurs qui entrent à partir de la position de demandeur d'emploi le trimestre précédent trouvent un emploi d'une durée supérieure à 1 an.

Le graphique de droite de la figure 3.8 illustre la répartition du type de prestation. Environ 61 % des Bruxellois qui travaillaient déjà au cours du trimestre précédant leur recrutement (transition d'un emploi à un autre emploi) trouvent un emploi à temps plein. Pour un Bruxellois qui était demandeur d'emploi le trimestre précédant le recrutement, ce taux n'est que de 42 %. Environ 29 % de ce groupe de Bruxellois sont recrutés dans un emploi irrégulier/flexible. Une image similaire se dégage au niveau des entrées à partir de la position « ayant droit aux allocations familiales » (c'est-à-dire la plupart des jeunes qui entrent dans un emploi à partir d'une formation) : les entrées concernent peu de contrats à temps plein (35 %) et beaucoup de contrats irréguliers/flexibles (31 %). On remarquera ici surtout les Bruxellois qui bénéficiaient d'un revenu d'intégration/d'une aide financière avant le recrutement. Environ 55 % d'entre eux trouvent un emploi à temps plein.

**Figure 3.8** Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement



Source ONSS & BCSS; traitement HIVA-KU Leuven

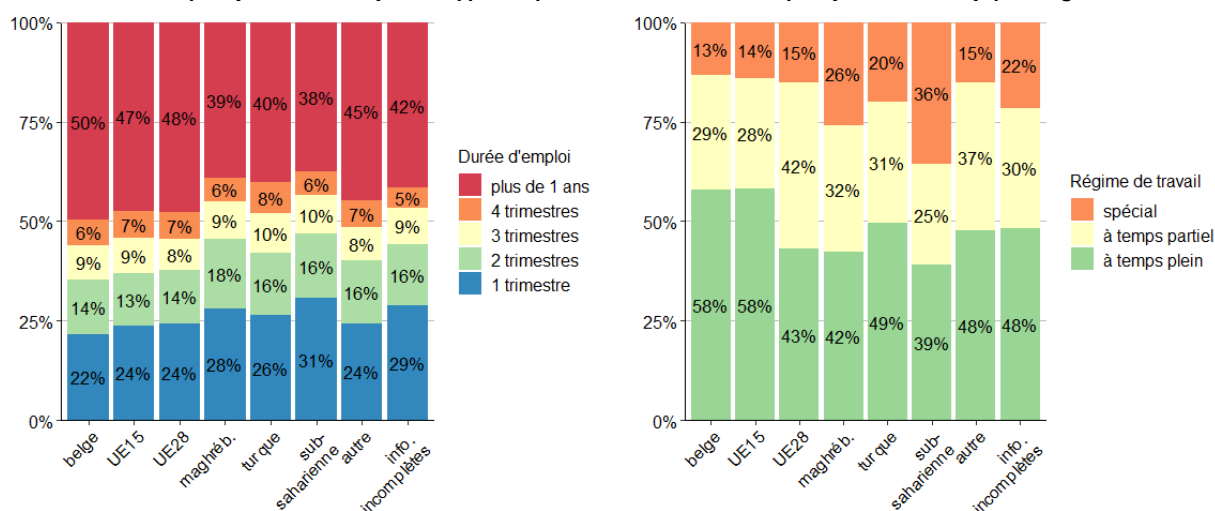
### 3.2.6 Durée d'emploi et type de prestation en fonction de l'origine

Nous montrons ci-dessous comment la durée d'emploi chez un employeur varie selon que la nouvelle recrue bruxelloise est d'origine belge ou étrangère. 22 % des nouvelles recrues bruxelloises d'origine belge se retrouvent dans un emploi dont la durée est inférieure à 1 trimestre (figure 3.9). En revanche, 50 % restent plus d'un an chez le même employeur. La probabilité que les Bruxellois originaires de l'UE15 ou de l'UE28 trouvent un emploi de longue durée est également relativement élevée. 48 % sont occupés plus d'un an, environ 24 % ont une très courte durée d'emploi de moins d'un trimestre. Si la nouvelle recrue bruxelloise a une autre origine que l'origine belge, UE15 ou UE28, il semble avoir plus de chances d'occuper un emploi à court terme (et moins de chances d'occuper un emploi à long terme). Dans le groupe des nouvelles recrues bruxelloises d'origine

turque/maghrébine/subsaharienne, seuls environ 40 % ont été occupés plus d'un an par le même employeur.

Le graphique de droite de la figure 3.9 montre la relation entre le régime de travail du nouvel emploi et l'origine de la nouvelle recrue bruxelloise. La probabilité que tant les Bruxellois d'origine belge (58 %) que ceux d'origine de l'UE-15 (58%) soient recrutés dans un emploi à temps plein est relativement élevée. Cette probabilité est plus faible chez les Bruxellois d'origine UE28, maghrébine, turque, subsaharienne ou autre. Seuls 42 % environ des Bruxellois originaires de l'UE28 ou du Maghreb sont recrutés dans un emploi à temps plein. Les Bruxellois d'origine maghrébine ou subsaharienne se retrouvent relativement plus souvent dans un emploi avec ces horaires irréguliers/flexibles (26 % & 36 %).

**Figure 3.9** Composition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par origine

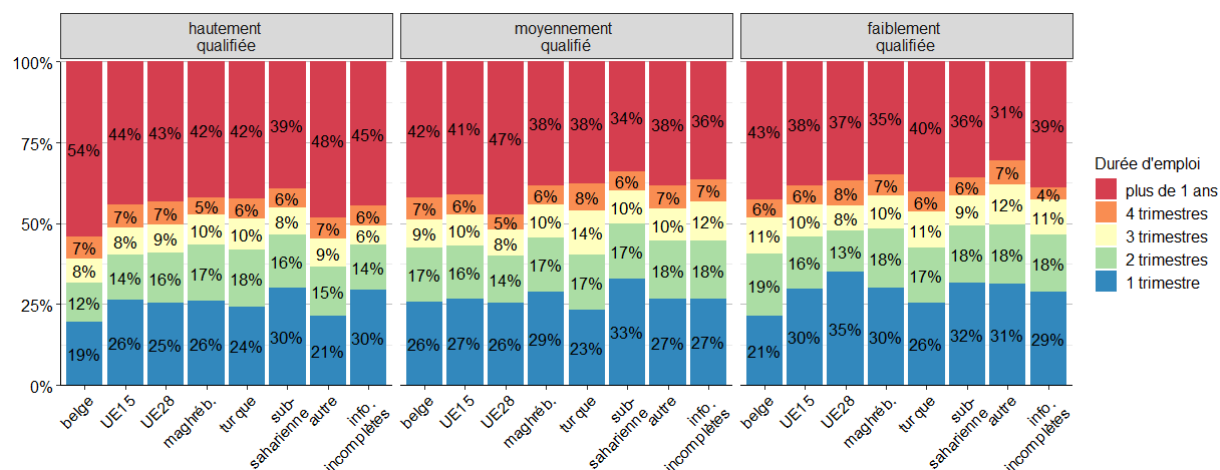


Source ONSS & BCSS; traitement HIVA-KU Leuven

Les Bruxellois faiblement qualifiés d'origine maghrébine, subsaharienne ou « autre » sont ceux qui ont la plus faible probabilité de trouver un emploi de longue durée. Ce sont les Bruxellois d'origine belge hautement qualifiés qui ont la plus forte probabilité d'en trouver un. C'est ce que montre la figure 3.10. Penchons-nous d'abord sur les Bruxellois hautement qualifiés. Dans les recrutements, 54 % environ des Bruxellois d'origine belge, hautement qualifiés sont occupés plus d'un an. Parmi les Bruxellois hautement qualifiés originaires de l'UE15 et de l'UE28, cette proportion est de 44 % et 43 % respectivement. Pour les Bruxellois d'origine maghrébine, turque ou subsaharienne, ce pourcentage est encore plus faible, à savoir d'environ 42 %, 42 % et 39 %. Parallèlement, nous constatons que parmi les personnes hautement qualifiées, les Bruxellois d'origine étrangère trouvent aussi relativement plus souvent un emploi de courte durée, par rapport aux nouvelles recrues bruxelloises d'origine belge (Belgique 19 %, UE15 26 %, UE28 25 %, Maghreb 26%, Turquie 24 %, Afrique subsaharienne 30 %, Autre 21%). Nous examinons ensuite la durée d'emploi des Bruxellois faiblement qualifiés en fonction de l'origine. Une fois de plus, nous constatons que les Bruxellois d'origine belge sont relativement plus nombreux à occuper des emplois de longue durée (43 %) et moins nombreux à occuper des emplois de courte durée (21 %). Il est toutefois notable que parmi les Bruxellois d'origine belge, les personnes hautement qualifiées continuent de faire mieux que les personnes faiblement qualifiées : les Bruxellois d'origine belge hautement qualifiés occupent plus souvent un emploi à long terme que les Bruxellois d'origine belge faiblement qualifiés (54 % contre 43 %). Comme nous pouvions nous y attendre, les Bruxellois faiblement qualifiés d'origine étrangère ont également une probabilité plus faible de trouver un emploi de longue durée. Ici aussi, nous

constatons que les Bruxellois hautement qualifiés d'origine étrangère font mieux que les Bruxellois faiblement qualifiés d'origine étrangère. Dans le groupe des Bruxellois hautement qualifiés d'origine maghrébine, par exemple, environ 42 % restent plus d'un dans le même emploi après le recrutement. Parmi les personnes faiblement qualifiées, ce chiffre n'est que de 35 % environ.

**Figure 3.10 Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par niveau d'éducation et origine**



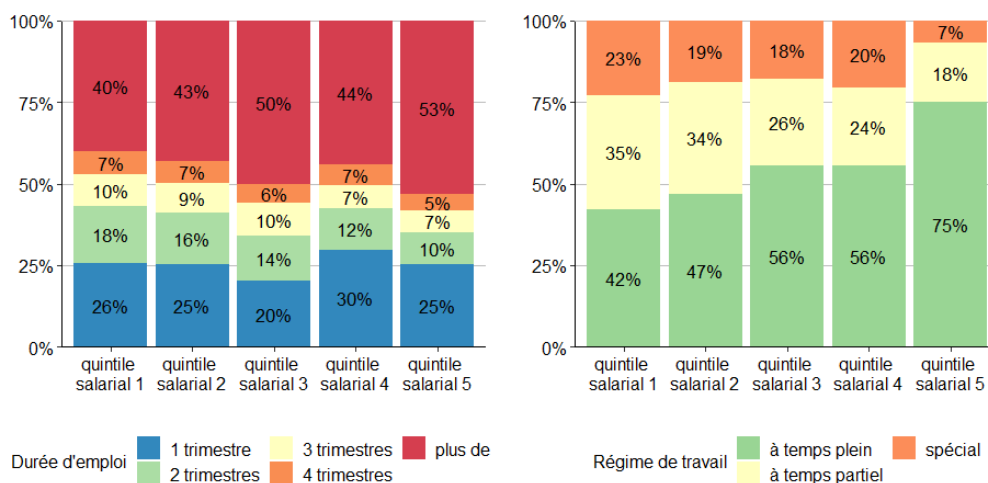
Source ONSS & BCSS; traitement HIVA-KU Leuven

### 3.2.7 Durée d'emploi par quintile salarial

Nous examinons ensuite la relation entre la durée d'emploi/le type de prestation et le salaire des travailleurs.<sup>21</sup> Cette analyse nous fournit des informations supplémentaires sur la corrélation entre la précarité et la durée d'emploi. Le graphique 3.11 montre que la durée d'emploi et le type de prestation sont fortement corrélés avec le niveau de salaire de l'emploi. Les Bruxellois recrutés dans un emploi mieux rémunéré rester plus longtemps employé par le même employeur après le recrutement (53 %) et travaillent souvent dans un régime à temps plein (75 %). Seuls quelque 7 % sont recrutés dans un emploi avec des horaires irréguliers/flexibles. Ce qui concerne les Bruxellois recrutés dans des emplois faiblement rémunérés, nous observons l'inverse : seuls environ 40 % d'entre eux occupent plus d'un an le même emploi après le recrutement, et environ 44 % sont occupés chez leur employeur moins de deux trimestres. En ce qui concerne la répartition par type de prestation, ce groupe de Bruxellois obtient moins souvent un emploi à temps plein (42 %) et plus souvent un emploi à temps partiel (35 %) ou un emploi à horaire flexible (23 %).

<sup>21</sup> Ici encore, il s'agit du salaire mensuel brut équivalent temps plein.

**Figure 3.11 Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par quintile salarial**



Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

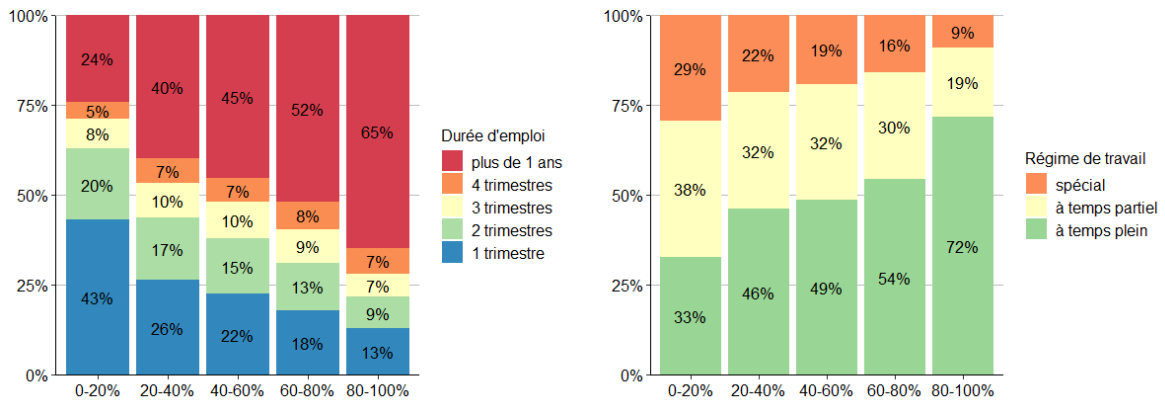
### 3.2.8 Durée d'emploi en fonction de l'intensité de travail du ménage

La probabilité que les Bruxellois qui vivent dans un ménage à très faible intensité de travail de trouver un emploi de longue durée est-elle plus faible ? C'est ce que montre la figure 3.12. Il existe une forte corrélation entre la durée d'emploi dans un nouvel emploi et l'intensité de travail du ménage. Environ 24 % des nouvelles recrues bruxelloises qui vivent dans un ménage à très faible intensité de travail (<20 %) restent plus qu'un an chez leur employeur. Environ 43 % de ces travailleurs restent moins d'un trimestre chez le même employeur. Pour les travailleurs des ménages ayant une intensité de travail très élevée, ces chiffres sont respectivement de 65 % et 13 %. En d'autres termes, les emplois de courte (longue) durée sont plus souvent occupés par des travailleurs bruxellois vivant dans des ménages à faible (forte) intensité de travail.

Le type de prestation d'un nouvel emploi et l'intensité de travail du ménage sont également fortement corrélés. Un Bruxellois vivant dans un ménage à très faible intensité de travail sera plus souvent occupé à temps partiel (38 %) et dans des emplois irréguliers/flexibles (29 %). Si nous considérons le groupe des Bruxellois vivant dans un ménage à très forte intensité de travail, nous observons l'inverse : ils occupent relativement souvent un emploi à temps plein (72 %) et peu d'emplois à temps partiel (19 %) ou irréguliers (9 %).



**Figure 3.12 Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par intensité de travail du ménage**



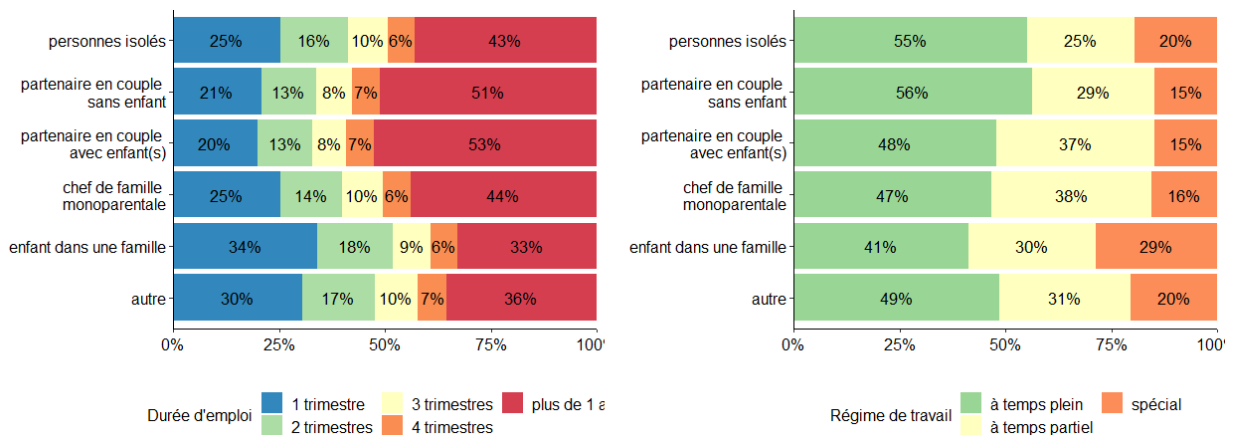
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### 3.2.9 Durée d'emploi en fonction de la position familiale

Enfin, nous examinons la relation entre la durée de l'emploi/le type de prestation et la position familiale. Les partenaires d'un couple, avec ou sans enfants, se trouvent relativement souvent un emploi de longue durée. Environ 50 % d'entre eux restent chez leur employeur plus d'un an après le recrutement, et environ 34 % ont une durée d'emploi inférieure à deux trimestres. Les personnes isolées et les parents isolés, en revanche, courent un risque légèrement plus élevé d'être recrutés dans un emploi de courte durée. Environ 44 % occupent un emploi d'une durée de plus d'un an, environ 40 % restent chez leur employeur moins de deux trimestres après le recrutement.

Environ 55 % des célibataires et des partenaires d'un couple sans enfant occupent un emploi à temps plein. S'il y a des enfants dans le ménage, les partenaires d'un couple sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Environ 37 % des partenaires d'un couple avec enfants ont un emploi à temps partiel, ce chiffre étant également de 38 % pour les parents isolés. En comparaison, chez les célibataires et les partenaires d'un couple sans enfant, ces chiffres sont de 25 % et 29 %. Les enfants des familles sont relativement plus souvent occupés dans des emplois avec des horaires irréguliers/flexibles (29 %).

**Figure 3.13 Répartition des recrutements parmi les Bruxellois en fonction de la durée d'emploi du nouvel emploi (% , 2017-2018) et du type de prestation du nouvel emploi (% , 2018-2019), par position familiale**



Source ONSS & BCSS; traitement HIVA-KU Leuven

### 3.2.10 Conclusion

En 2017, 43 % des nouvelles recrues bruxelloises a une durée supérieure à 1 an ; 41 % entre eux des recrutements a des emplois d'une durée inférieure ou égale à deux trimestres. 50 % des Bruxellois ont été recrutés dans un emploi à temps plein, environ 31 % dans un emploi à temps partiel et environ 19 % dans des emplois à horaires irréguliers/flexibles. Dans cette section nous avons examiné caractéristiques personnelles et spécifiques à l'emploi conduisent à un recrutement dans un emploi de courte ou de longue durée, et quelles caractéristiques conduisent à un recrutement dans un régime d'emploi à temps plein/partiel/spécial.

Les emplois de courte durée, d'une durée inférieure à 1 trimestre, sont principalement occupés par des jeunes (<25 ans). Plus on vieillit, plus la probabilité de trouver un emploi de longue durée augmente. Environ la moitié des nouvelles recrues bruxelloises de 30-64 ans travaillent plus d'un pour le même employeur. Chez les 18-21 ans et les 22-24 ans, ces chiffres ne sont que de 22 % et 36 %. Dans les emplois avec des horaires irréguliers/flexibles, nous retrouvons surtout des jeunes (<25 ans). En outre, tant les jeunes (<25 ans) que les Bruxellois plus âgés (>60 ans) occupent relativement plus souvent des emplois à temps partiel. Les femmes (48 %) restent plus souvent que les hommes (42 %) chez le même employeur pendant plus d'un an après le recrutement. En outre, seules 20 % environ des femmes sont occupées par leur employeur moins d'un trimestre après leur recrutement, contre 24 % pour les hommes. Les femmes sont plus souvent recrutées dans des emplois à temps partiel (40 % contre 24 %), les hommes sont plus souvent recrutés dans des emplois à temps plein (53 % contre 46 %) et des emplois avec des horaires irréguliers (24 % contre 15 %).

Bien entendu, la durée d'emploi moyenne n'est pas la même dans tous les secteurs. Les secteurs de l'horeca et du travail temporaire se caractérisent par une proportion relativement élevée d'emplois de courte durée : 55 % et 64 %, respectivement, des recrutements dans ces secteurs concernent des emplois de courte durée de moins de deux trimestres. L'industrie (64 %), les transports et l'entrepôt (56 %), les TIC (52 %), le secteur financier (68 %), les professions libérales et scientifiques (65 %), l'administration publique et la défense (70 %) et la santé (58 %) se caractérisent par des emplois d'une durée de plus d'un an. Par ailleurs, l'agriculture, l'horeca et le secteur du travail temporaire sont à peu près les trois seuls secteurs dans lesquels les Bruxellois sont recrutés avec un régime spécial (96 %, 19 % et 93 %). De nombreux autres secteurs les Bruxellois sont principalement recrutés avec des contrats à temps plein (industrie (78 %), construction (80 %), transport et entrepôt (74 %), TIC (91 %), secteur financier (92 %), professions libérales et scientifiques (88 %) et administration publique et défense (87 %)) ou à temps partiel (secteur des services administratifs (hors intérimaires) (64 %), enseignement (60 %), secteur de la santé (53 %), horeca (47 %) et commerce de détail (48 %)).

Le niveau d'éducation est fortement corrélé avec la durée d'emploi dans un nouvel emploi : les personnes faiblement qualifiées se retrouvent relativement souvent dans des emplois de courte durée, d'une durée inférieure à deux trimestres (47 % contre 38 % chez les personnes hautement qualifiées). En revanche, les personnes hautement qualifiées sont plus susceptibles de rester plus d'un an dans le même emploi après le recrutement (47 % contre 36 % chez les faiblement qualifiés). En outre, les Bruxellois hautement qualifiés occupent plus souvent des emplois à temps plein (57 % contre 41 % pour les faiblement qualifiés). Une fois encore, les Bruxellois moyennement et faiblement qualifiés occupent plus souvent des emplois à temps partiel (29 % et 33 %) et des emplois avec des horaires irréguliers/flexibles (46 % et 41 %).

Les Bruxellois qui travaillaient au cours du trimestre précédant le recrutement (transition d'un emploi vers un autre) restent plus souvent chez le même employeur pendant plus d'un an après le recrutement (45 %). Ils sont aussi plus souvent recrutés dans un emploi à temps plein (60 %). Les Bruxellois qui étaient demandeurs d'emploi avant leur recrutement, qui avaient droit à des allocations familiales, qui percevaient un revenu d'intégration ou une aide financière ou qui appartenaient à la catégorie résiduelle « autre », risquent plus de trouver des emplois de courte durée. Ces demandeurs d'emploi, bénéficiaires du revenu d'intégration ou d'une aide financière et jeunes qui sortent de l'école

sont également plus souvent recrutés dans des emplois à régime spécial et moins dans des emplois à temps plein.

La durée d'emploi chez un employeur diffère également selon que le Bruxellois est d'origine belge ou étrangère. Les Bruxellois d'origine belge restent plus souvent plus longtemps qu'un an chez leur employeur après le recrutement (50 %). Environ 22 % restent chez leur employeur moins d'un trimestre. La probabilité que les Bruxellois d'une origine autre que belge, trouvent un emploi de longue durée est plus faible. Seuls 39 % environ des Bruxellois d'origine maghrébine se retrouvent dans un emploi de longue durée, et environ 28 % sont occupés par leur employeur moins d'un trimestre après leur recrutement. En outre, nous constatons que les Bruxellois faiblement qualifiés d'origine maghrébine, subsaharienne ou étrangère « autre » sont ceux qui ont la plus faible probabilité de trouver un emploi de longue durée. En revanche, les Bruxellois d'origine belge hautement qualifiés sont ceux qui ont la durée d'emploi la plus longue après le recrutement. On constate également que les Bruxellois d'origine belge ou de l'UE15 occupent plus souvent des emplois à temps plein (58 %) que les Bruxellois de l'UE28 (43 %), du Maghreb (42 %), de Turquie (49 %), d'Afrique subsaharienne (29 %) ou d'autres origines (48 %). Les Bruxellois d'origine maghrébine ou subsaharienne se retrouvent relativement plus souvent dans un emploi avec ces horaires irréguliers/flexibles (26 % & 36 %).

Il existe une forte corrélation entre l'intensité de travail des ménages et la durée de l'emploi/le type de prestation d'un emploi. Les Bruxellois qui vivent dans une famille à très faible intensité de travail (<20 %) se retrouvent relativement plus souvent dans des emplois de courte durée ne dépassant pas deux trimestres (63 %). Seuls 24 % environ finissent par occuper un emploi d'une durée supérieure à 1 an. Ce groupe de Bruxellois est également plus souvent recruté dans des emplois à temps partiel (38 %) et des emplois avec des horaires irréguliers/flexibles (29 %), mais moins souvent dans des emplois à temps plein (33 %). Nous constatons également une forte corrélation entre le quintile salarial du Bruxellois et la durée/le type de prestation de l'emploi. Les emplois de courte durée sont particulièrement fréquents dans les quintiles salariaux les plus bas : parmi les Bruxellois recrutés dans un emploi faiblement rémunéré (quintile salarial 1), 40 % des emplois d'une durée de plus d'un an, 44 % des emplois durent deux trimestres. Parmi le groupe de Bruxellois qui sont recrutés dans un emploi bien rémunéré (quintile de salaire 5), 53% reste employés chez le même employeur pendant plus d'un an après leur recrutement, et environ 35% ne restent employés que pendant un ou deux trimestres. Ce groupe de Bruxellois est également plus souvent recruté dans un emploi à temps partiel (35 %) ou dans un emploi avec un régime spécial de travail (23 %).

Enfin, nous constatons aussi que, par rapport aux célibataires et aux parents isolés, les partenaires d'un couple, avec ou sans enfants, ont une durée d'emploi plus longue après le recrutement. Environ 50 % des partenaires d'un couple, avec ou sans enfants, restent plus d'un an chez leur employeur. Environ 34 % d'entre eux ont une durée d'emploi inférieure à deux trimestres. Chez les personnes seules et les parents isolés, cette proportion est respectivement d'environ 44 % (plus d'un an) et 40 % (moins de deux trimestres). S'il y a des enfants dans le ménage, nous constatons qu'une plus grande proportion des nouvelles recrues bruxelloises occupe un emploi à temps partiel. Les enfants qui vivent en famille sont relativement plus souvent occupés dans des emplois avec des horaires irréguliers/ flexibles (29 %).



## 4 | Évolution après le recrutement

Dans cette section, nous examinons les mouvements de transition des travailleurs sur une plus longue durée. Pour les recrutements sur tous les trimestres de 2015 et 2016, nous avons examiné la situation socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement. Cela nous permet de déterminer quel groupe de Bruxellois reste occupé après le recrutement, qui devient demandeur d'emploi ou inactif après 1 trimestre et qui, parmi eux, reprend le travail 3 ans après avoir commencé à travailler.<sup>22</sup> Il convient de noter que nous vérifions uniquement si le travailleur est toujours occupé après 1 trimestre/après 3 ans, que ce soit chez le même employeur ou pas. Nous n'examinons pas non plus les positions intermédiaires (par exemple, une personne peut être active 1 an après son recrutement, être demandeuse d'emploi la deuxième année et retrouver un emploi 3 ans après le recrutement).

### 4.1 Mouvements de transition après le recrutement

Les deux premières colonnes du tableau 4.1 illustrent la position de chaque individu 1 trimestre après le recrutement. Environ 73 % des nouvelles recrues bruxelloises sont encore au travail après 1 trimestre. Environ 9 % cherchent un nouvel emploi après 1 trimestre. En outre, environ 2 % deviennent inactifs, environ 2 % retombent sur le revenu d'intégration ou une aide financière et 2 % supplémentaires relèvent du système des allocations familiales. 1 trimestre après le recrutement, environ 11 % appartiennent à la catégorie résiduelle « autre ».

**Tableau 4.1** Mouvements de transition parmi les Bruxellois : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration / aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	73	74	9	4	1	0	11
Demandeur d'emploi	9	44	40	7	1	0	8
Inactif	2	39	13	39	1	0	8
Revenu d'intégration/ aide financière	2	42	13	5	25	1	13
Allocations familiales	2	50	4	1	5	21	19
Autre	11	43	7	2	3	0	43

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

<sup>22</sup> Rappelons que - selon la définition de l'ONSS - il s'agit des demandeurs d'emploi qui reçoivent une allocation. Cette définition diffère de celle utilisée par Actiris : ils définissent les "demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)", qui incluent non seulement les demandeurs d'emploi qui reçoivent des allocations (mais aussi, par exemple, les personnes bénéficiant d'un revenu d'intégration ou les personnes sans aucun revenu de remplacement) (view.brussels & actiris.brussels, 2015).

Les colonnes trois à huit donnent ensuite les positions possibles 3 ans après le recrutement. Parmi le groupe qui travaillait 1 trimestre après le recrutement (73 %), 74 % travaillaient également quelque 3 ans après le recrutement. Pour le groupe qui travaille encore après 1 trimestre, la probabilité d'être encore occupé après 3 ans est donc élevée. Dans le groupe qui n'avait plus d'emploi 1 trimestre après le recrutement (demandeur d'emploi, inactif, revenu d'intégration/aide financière, allocations familiales, autre), ce pourcentage est nettement inférieur. Seuls environ 44 % des Bruxellois qui étaient demandeurs d'emploi 1 trimestre après le recrutement sont à nouveau au travail après 3 ans. Pour le groupe des Bruxellois devenus inactifs, retombés sur le revenu d'intégration/qui bénéficient d'une aide financière ou sont bénéficiaires du système des allocations familiales après 1 trimestre, ces pourcentages sont respectivement de 39 %, 42 %, 50 % et 43 %. La probabilité d'être actif après 3 ans est donc beaucoup plus élevée dans le groupe qui était également actif 1 trimestre après le recrutement. C'est dans le groupe de ceux qui étaient également demandeurs d'emploi 1 trimestre après le recrutement que la probabilité d'être demandeur d'emploi 3 ans après le recrutement (40 %) est la plus élevée. Environ 25 % des Bruxellois bénéficiaires du revenu d'intégration/d'une aide financière 1 trimestre après le recrutement se retrouvent dans la même situation 3 ans après le recrutement. C'est dans ce groupe que cette proportion est la plus élevée.

#### **4.2 Mouvements de transition après le recrutement – analyse par secteur**

L'analyse ci-dessus a aussi montré de nombreuses différences sectorielles. Si nous examinons les différents sous-groupes 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (principalement dans les catégories des bénéficiaires du revenu d'intégration et des travailleurs inactifs) nous constatons que de nombreux secteurs ne totalisent qu'un nombre limité de recrutements. Nous nous limiterons donc à deux secteurs dans lesquels un grand nombre de Bruxellois ont été recrutés en 2015-2016, à savoir l'horeca et le travail temporaire.

Le tableau 4.2 présente la situation de l'horeca. Environ 60 % des travailleurs travaillent encore 1 trimestre après le recrutement. Comparativement, la moyenne pour l'ensemble des secteurs était d'environ 73 %. Les Bruxellois recrutés dans l'horeca qui quittent leur emploi vers une position inactive après 1 trimestre après le recrutement sont plus nombreux que la moyenne. Après 1 trimestre, environ 10 % des Bruxellois recrutés dans l'horeca sont à la recherche d'un emploi, 11% sont inactifs, 5 % retombent sur le revenu d'intégration ou les allocations familiales et environ 19 % appartiennent à la catégorie « autre ». Environ 65 % du groupe encore occupé après 1 trimestre est toujours occupé 3 ans après le recrutement (en moyenne 74 %). La probabilité que les Bruxellois - recrutés dans le secteur horeca et qui sont toujours actifs 1 trimestre après le recrutement - soient encore occupés 3 ans après le recrutement est plus faible. Environ 11 % d'entre eux deviennent des demandeurs d'emploi. La catégorie résiduelle « autre » se distingue également : la probabilité que les Bruxellois recrutés dans l'horeca fassent faire partie de cette catégorie résiduelle 3 ans après le recrutement est élevée, et cela, toutes positions socio-économiques après 1 trimestre confondues.

**Tableau 4.2 Mouvements de transition parmi les Bruxellois recrutés dans l'horeca : position socio-économique, 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	60	65	11	5	2	1	17
Demandeur d'emploi	10	49	35	5	2	0	8
Inactif	2	25	8	56	0	0	11
Revenu d'intégration/ aide financière	5	42	9	5	25	2	18
Allocations familiales	4	40	2	0	8	26	24
Autre	19	37	7	3	5	0	48

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Ensuite, dans le tableau 4.3, nous examinons le secteur du travail temporaire. Ici aussi - comme dans l'horeca - la probabilité d'être occupé 1 trimestre après le recrutement est inférieure à la moyenne (54 %). Environ 18 % sont à la recherche d'un emploi après 1 trimestre, environ 4% et 5% retombent sur le revenu d'intégration/une aide financière ou des allocations familiales. La probabilité que les Bruxellois qui étaient encore occupés après 1 trimestre soient encore occupés 3 ans après le recrutement (70 %) est relativement élevée (à titre de comparaison, la moyenne était d'environ 74 % ; dans l'horeca, elle était de 65 %).

**Tableau 4.3 Mouvements de transition parmi les Bruxellois recrutés via le travail temporaire : position socio-économique, 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	54	70	12	4	1	0	11
Demandeur d'emploi	18	46	36	7	1	0	9
Inactif	2	43	16	34	0	0	7
Revenu d'intégration/ aide financière	4	38	18	6	24	0	13
Allocations familiales	5	59	3	2	5	16	14
Autre	17	47	7	2	5	0	39

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### 4.3 Mouvements de transition après le recrutement – analyse par niveau d'éducation

Dans cette section, nous examinons les mouvements de transition des personnes faiblement, moyennement et hautement qualifiées.<sup>23</sup> Le tableau 4.4 présente la situation pour les profils faiblement qualifiés. Ici, la proportion des personnes occupées 1 trimestre après le recrutement et 3 ans après le recrutement est nettement plus faible. Seuls 68 % sont occupés 1 trimestre après le recrutement (contre 73 % en moyenne ci-dessus). Même 3 ans après le recrutement, seuls 66 % de ce groupe des Bruxellois ont un emploi (contre une moyenne de 74 %).

Le groupe des Bruxellois qui sont demandeurs d'emploi 1 an après le recrutement ou qui dépendent du revenu d'intégration ou d'une aide financière est également plus élevé que la moyenne, respectivement 13 % et 5 % (contre une moyenne de 9 % et 2 %). La probabilité que ces Bruxellois faiblement qualifiés soient demandeurs d'emploi ou bénéficient du revenu d'intégration ou d'une aide financière 3 ans après le recrutement est également plus élevée. Environ 45 % des Bruxellois qui étaient dans la position de demandeur d'emploi après 1 trimestre sont également demandeurs d'emploi 3 ans après le recrutement (contre de 40 % en moyenne). Environ 32 % du groupe des Bruxellois qui sont retombés sur le revenu d'intégration/une aide financière après 1 trimestre se retrouvent également dans cette situation 3 ans après le recrutement (contre 25 % en moyenne).

**Tableau 4.4 Mouvements de transition parmi les Bruxellois faiblement qualifiés : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration / aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	68	66	17	7	3	0	7
Demandeur d'emploi	13	41	45	8	2	0	5
Inactif	2	28	17	48	2	0	5
Revenu d'intégration/ aide financière	5	39	12	5	32	0	11
Allocations familiales	1	50	13	6	2	7	22
Autre	11	46	12	4	8	0	31

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

La situation des personnes ayant un niveau d'éducation moyen est plus conforme au résultat moyen (tableau 4.5). Environ 70 % des nouvelles recrues bruxelloises sont actifs 1 trimestre après le recrutement, un chiffre légèrement inférieur à la moyenne (73 %). Une proportion plutôt supérieure à la moyenne se retrouve dans la position de demandeur d'emploi après 1 trimestre (12 % contre 9 % en moyenne). Environ 2 % retombent sur le revenu d'intégration/une aide financière. Si nous regardons la situation 3 ans après le recrutement, nous constatons qu'environ 75 % du groupe qui travaillait après 1 trimestre travaille également après 3 ans. Cela diffère peu de la situation moyenne (74 %). Dans le groupe des Bruxellois qui ne travaillaient pas 1 trimestre après le recrutement (demandeurs d'emploi, inactifs, auxiliaires de vie, allocations familiales et autres), une proportion plus élevée que la moyenne travaille à nouveau après 3 ans. Environ 48 % du groupe qui était dans une

23 Pour 2015-2016, le niveau d'éducation d'environ 20 % des nouvelles recrues bruxelloises n'est pas connu. Si nous ne tenons pas compte des données manquantes, environ 45 % sont hautement qualifiés, et environ 27%-28% sont faiblement et moyennement qualifiés. Les données sur l'éducation telles qu'elles sont disponibles ici combinent des informations provenant de différentes sources de données, à savoir les données (i) du VDAB, du FOREM, d'ACTIRIS et de l'ADG, (ii) de la LED (de Leer- en Ervaringsbewijzen Databank), (iii) d'ARES-Saturn, (iv) du CREF et (v) de l'enquête CENSUS menée en 2011.



position de demandeur d'emploi après 1 trimestre a retrouvé un emploi après 3 ans (contre 44 % en moyenne). Pour les inactifs, les bénéficiaires du revenu d'intégration et les bénéficiaires d'allocations familiales, 1 trimestre après le recrutement, ces proportions sont respectivement de 50 %, 45 %, 57 % et 52 %. Ce chiffre est supérieur à la moyenne (39 %, 42 %, 50 % et 43 %).

**Tableau 4.5 Mouvements de transition parmi les Bruxellois moyennement qualifiés : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration / aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	70	75	12	5	1	1	7
Demandeur d'emploi	12	48	36	6	1	0	9
Inactif	2	50	11	34	0	0	5
Revenu d'intégration / aide financière	3	45	13	8	19	3	13
Allocations familiales	4	57	6	1	6	15	16
Autre	9	52	10	3	4	2	29

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Le tableau 4.6 présente la situation des personnes hautement qualifiées. La répartition, 1 trimestre après le recrutement, est relativement similaire à la moyenne.<sup>24</sup> Environ 74 % des nouvelles recrues bruxelloises sont encore au travail après 1 trimestre. Environ 8 % sont à la recherche d'un emploi après 1 trimestre et 1 % seulement retombent sur le revenu d'intégration ou une aide financière. Environ 78 % du groupe qui était actif après 1 trimestre est aussi au travail 3 ans après le recrutement. C'est plus que la moyenne (74 %). En outre, la catégorie résiduelle, « autre », se distingue. Pour les Bruxellois devenus demandeurs d'emploi ou inactifs 1 trimestre après le recrutement, qui sont retombés sur le revenu d'intégration, une aide financière ou les allocations familiales, après 3 ans, la proportion de la catégorie « autre » est respectivement de 10 %, 16 %, 18 % et 21 %. Ce chiffre est toujours supérieur à la moyenne (8 %, 8 %, 13 %, 19 %).

<sup>24</sup> Les personnes hautement qualifiées constituent donc le groupe le plus important dans les recrutements (46 %).

**Tableau 4.6 Mouvements de transition parmi les Bruxellois hautement qualifiés : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	74	78	6	3	1	0	11
Demandeur d'emploi	8	44	40	4	1	0	10
Inactif	1	40	7	37	0	0	16
Revenu d'intégration/ aide financière	1	41	13	5	22	1	18
Allocations familiales	3	48	0	1	4	26	21
Autre	12	47	6	2	2	0	43

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

#### 4.4 Mouvements de transition après le recrutement – analyse par origine

Cette section compare les mouvements de transition parmi les Bruxellois ayant des origines différentes. Les groupes suivants sont comparés : les Bruxellois d'origine belge, les Bruxellois originaires de l'UE (UE15 et UE28) et les Bruxellois d'origine non européenne (Maghrébins, Turcs, Subsahariens et autre). Le tableau 1.7 montre les mouvements de transition pour les résidents bruxellois d'origine belge. Environ 76% d'entre eux travaillent encore un trimestre après le recrutement, 10% deviennent des demandeurs d'emploi et environ 1% se rabattent sur un revenu d'intégration ou une aide financière. Les Bruxellois d'origine belge qui étaient employés un trimestre après leur recrutement ont également une forte probabilité d'être employés trois ans après leur recrutement : environ 81%. Ces pourcentages sont supérieurs à la moyenne.

**Tabel 4.7 Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een Belgische origine: socio-economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	76	81	7	4	0	0	7
Demandeur d'emploi	10	42	42	6	1	0	9
Inactif	2	37	8	48	0	0	7
Revenu d'intégration/ aide financière	1	47	4	4	26	0	19
Allocations familiales	3	56	2	1	2	21	17
Autre	8	55	8	5	2	1	31

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Nous examinons ensuite la situation des nouvelles recrues bruxelloises originaires de l'UE dans le tableau 1.8. Environ 75 % d'entre eux travaillent encore un trimestre après leur recrutement. Environ 72 % de ce groupe de Bruxellois sont également en activité trois ans après leur recrutement. Ces pourcentages sont similaires à la moyenne. On remarque ici qu'une proportion relativement importante de Bruxellois originaires de l'UE appartient à la position socio-économique "autre", tant un trimestre après le recrutement que trois ans après celui-ci. Un trimestre après le recrutement, cette proportion est d'environ 14%, contre 8% pour les Bruxellois d'origine belge. Parmi les Bruxellois qui sont employés, chômeurs ou inactifs un trimestre après le recrutement, on constate que respectivement 17%, 12% et 18% appartiennent à la catégorie "autre" trois ans après le recrutement. C'est plus que chez les Bruxellois d'origine belge (7%, 9% et 7%), et plus que la moyenne (11%, 8% et 8%). En outre, plus de la moitié des personnes qui se retrouvent dans la position "autre" un trimestre après le recrutement se retrouvent également dans cette position trois ans après le recrutement.

**Tabel 4.8 Transitiebewegingen onder de Brusselaars met een EU-origine: socio-economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	75	72	6	4	1	0	17
Demandeur d'emploi	7	40	42	5	1	0	12
Inactif	1	34	10	38	0	0	18
Revenu d'intégration/ aide financière	1	30	13	5	31	0	21
Allocations familiales	2	52	3	1	1	19	24
Autre	14	37	6	1	2	0	54

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

Enfin nous examinerons les mouvements de transition parmi les résidents bruxellois d'origine non européenne. Ils ont 70% de chances d'être employés un trimestre après le recrutement, ce qui est inférieur par rapport aux Bruxellois d'origine belge (76%) ou européenne (75%). Environ 11% deviennent des demandeurs d'emploi après un trimestre, environ 3% retombent sur un revenu d'intégration/une aide financière. Ces chiffres sont légèrement supérieurs par rapport à la moyenne (9 % et 2 %) et par rapport à la situation des Bruxellois d'origine belge ou européenne. Du groupe des Bruxellois d'origine non européenne qui étaient employés un trimestre après leur recrutement, environ 72% sont aussi employés trois ans après leur recrutement. Ce chiffre est inférieur à celui des Bruxellois d'origine belge (81%), mais similaire à celui du groupe des Bruxellois d'origine européenne (72%).

**Tabel 4.9 Transitiëbewegingen onder de Brusselaars met een niet-EU-origine: socio-economische positie één kwartaal en één jaar na aanwerving (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	70	72	13	5	1	0	9
Demandeur d'emploi	11	46	39	7	1	0	6
Inactif	2	42	16	36	1	0	5
Revenu d'intégration/ aide financière	3	45	14	5	24	2	11
Allocations familiales	3	46	5	1	8	22	18
Autre	11	45	9	2	5	0	39

Bron RSZ & KSZ; bewerking HIVA-KU Leuven

#### 4.5 Mouvements de transition après le recrutement – analyse par position familiale

Dans cette partie, nous comparons les mouvements de transition de différentes positions familiales. Trois groupes sont comparés : (i) les partenaires d'un couple sans enfant, (ii) les partenaires d'un couple avec enfants et (iii) les parents isolés. Nous constatons ici que le nombre des observations pour les différents sous-groupes 1 trimestre et 3 ans après le recrutement était plutôt limité, notamment pour les catégories des bénéficiaires du revenu d'intégration et des inactifs. Par conséquent, les chiffres ci-dessous doivent être lus avec une certaine prudence.

**Tableau 4.10 Mouvements de transition parmi les Bruxellois : partenaires d'un couple sans enfant : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement					
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Allocations familiales	Autre
Occupé	78	77	6	5	1	0	11
Demandeur d'emploi	7	48	34	9	0	0	9
Inactif	2	34	4	61	0	0	2
Revenu d'intégration/ aide financière	1	46	0	13	13	0	29
Allocations familiales	0	45	9	0	9	9	27
Autre	12	46	8	3	2	0	42

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Les partenaires d'un couple sans enfant ont de meilleures chances que la moyenne sur le marché du travail (tableau 4.7). Environ 78 % de ces nouvelles recrues bruxelloises est encore au travail après 1 trimestre (comparativement à 74 % en moyenne). Seuls 7 % environ sont en position de demandeur d'emploi. Ce groupe est aussi plus susceptible d'être actif 3 ans après le recrutement. Sur le

groupe de Bruxellois qui travaillaient encore après 1 trimestre, environ 77 % travaillent encore après 3 ans. Sur le groupe des Bruxellois qui étaient demandeurs d'emploi après 1 trimestre, environ 48 % ont retrouvé un emploi après 3 ans. C'est un chiffre supérieur à la moyenne (44 %).

Ensuite, nous examinons les résultats des partenaires d'un couple avec enfants (tableau 4.8). Ce groupe occupe également une belle position sur le marché du travail. 80 % des partenaires bruxellois d'un couple avec enfants travaillent encore 1 trimestre après le recrutement. 3 ans après le recrutement, 80 % d'entre eux travaillent encore également. Ces pourcentages sont plus élevés que la moyenne. Dans le groupe des actifs et des demandeurs d'emploi, 1 trimestre après le recrutement, une proportion légèrement plus élevée d'entre eux que la proportion des partenaires d'un couple sans enfant sont demandeurs d'emploi après 3 ans (8 % contre 6 %, 42 % contre 34 %).

**Tableau 4.11 Mouvements de transition parmi les Bruxellois : partenaires d'un couple avec enfants : position socio-économique 1 trimestre et 3 ans après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement				
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration/ aide financière	Autre
Occupé	80	80	8	5	0	7
Demandeur d'emploi	9	45	42	6	0	8
Inactif	2	57	13	22	1	7
Revenu d'intégration/ aide financière	1	48	11	2	28	11
Autre	8	53	8	3	3	34

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Enfin, le tableau 4.9 présente la situation des parents isolés. Par rapport aux partenaires d'un couple avec ou sans enfants, ils se trouvent dans une position moins favorable sur le marché du travail. Environ 75 % d'entre eux travaillent encore 1 trimestre après le recrutement (contre 78 % et 80 % des partenaires en couple sans et avec enfants). 1 trimestre après le recrutement, environ 13 % et 6 % d'entre eux sont demandeurs d'emploi ou retombent sur le revenu d'intégration/une aide financière. Ce chiffre est supérieur à celui du groupe des partenaires d'un couple sans ou avec enfants.

3 ans après le recrutement aussi, la probabilité d'être occupé est plus faible. Environ 72 %, 37 %, 18 % et 32 % du groupe des actifs, demandeurs d'emploi et bénéficiaires du revenu d'intégration après 1 trimestre sont au travail 3 ans après le recrutement. Tous ces pourcentages sont inférieurs à ceux des partenaires en couple avec ou sans enfants. Il y a 42 % de probabilité que, parmi les parents isolés, les demandeurs d'emploi après 1 trimestre soient également demandeurs d'emploi 3 ans après le recrutement. De même, les bénéficiaires du revenu d'intégration après 1 trimestre sont également plus susceptibles de retomber sur le revenu d'intégration/l'aide financière après 3 ans (38 %). Nous pouvons en conclure que les parents isolés sont dans une position plus vulnérable sur le marché du travail et qu'ils risquent plus de retomber dans une position inactive que les partenaires d'un couple, avec ou sans enfants.

**Tableau 4.12 Mouvements de transition parmi les Bruxellois – chef de ménage d'une famille monoparentale : position socio-économique 1 trimestre et 1 an après le recrutement (% , 2015/2016)**

	1 trimestre après le recrutement	3 ans après le recrutement				
		Occupé	Demandeur d'emploi	Inactif	Revenu d'intégration /aide financière	Autre
Occupé	75	72	16	6	2	4
Demandeur d'emploi	13	37	44	8	2	8
Inactif	3	18	18	58	3	3
Revenu d'intégration/ aide financière	6	32	19	5	38	5
Autre	3	36	11	9	7	36

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

#### 4.6 Conclusion

Dans cette section, nous avons examiné les mouvements de transition des travailleurs sur une plus longue période. Nous considérons d'abord la position socio-économique 1 trimestre après le recrutement, puis la position socio-économique 3 ans après le recrutement.

- 73 % des Bruxellois sont au travail 1 trimestre après le recrutement. Les travailleurs encore occupés 1 trimestre après le recrutement sont ceux qui ont la probabilité la plus élevée d'encore travailler 3 ans après le recrutement (74 %). Parmi les travailleurs qui n'ont été occupés qu'un seul trimestre après le recrutement et qui sont devenus demandeurs d'emploi/inactifs après 1 trimestre ou qui ont bénéficié du revenu d'intégration/d'une aide financière, seuls respectivement 44 %, 40 % et 41% sont à nouveau au travail après 3 ans. Leur probabilité de rester demandeurs d'emploi, inactifs ou bénéficiaires du revenu d'intégration après 3 ans est plus élevée.
- Les Bruxellois recrutés dans le secteur horeca ou du travail temporaire courent plus de risques de basculer vers une position inactive. Seuls 60 % (54 %) des Bruxellois occupés dans l'horeca (intérimaires) sont encore au travail après 1 trimestre. Dans ce groupe, 65 % (70 %) sont encore au travail 3 ans après le recrutement.
- Pour les personnes faiblement qualifiées, la proportion des personnes actives après le recrutement est faible : 68 % des nouvelles recrues bruxelloises ont encore un emploi après 1 trimestre. Environ 13 % deviennent des demandeurs d'emploi, 5 % retombent sur le revenu d'intégration/une aide financière. La probabilité que ces Bruxellois faiblement qualifiés deviennent des demandeurs d'emploi ou bénéficient du revenu d'intégration ou d'une aide financière 3 ans après le recrutement est également plus élevée. Environ 45 % des Bruxellois qui étaient dans la position de demandeur d'emploi après 1 trimestre sont également demandeurs d'emploi 3 ans après le recrutement (contre de 40 % en moyenne).
- Par rapport aux personnes d'origine européenne (UE) et non européenne, les Bruxellois d'origine belge sont le plus souvent en emploi un trimestre et trois ans après leur recrutement, bien que les différences ne soient pas très prononcées. 76% des Bruxellois d'origine belge sont toujours au travail un trimestre après leur recrutement. Environ 81% de ce groupe travaillent également trois ans après le recrutement. En comparaison, 75 % des Bruxellois originaires de l'UE travaillent encore après un trimestre. Parmi ce groupe qui est employé un trimestre après le recrutement, 72% sont également employés trois ans après le recrutement. Chez les Bruxellois d'origine non européenne, ces pourcentages sont respectivement de 70% et 72%.
- Par rapport aux personnes d'origine européenne (UE) et non européenne, les Bruxellois d'origine belge sont le plus souvent en emploi un trimestre et trois ans après leur recrutement, bien que les différences ne soient pas très prononcées. 76% des Bruxellois d'origine belge sont au travail un

trimestre après leur recrutement. Environ 81% de ce groupe travaillent également trois ans après le recrutement. En comparaison, 75 % des Bruxellois originaires de l'UE travaillent encore après un trimestre. Parmi ce groupe qui est employé un trimestre après le recrutement, 72% sont également employés trois ans après le recrutement. Chez les Bruxellois d'origine non européenne, ces pourcentages sont respectivement de 70% et 72%.

- Par rapport aux cohabitants/couples mariés avec ou sans enfants, les parents isolés sont plus susceptibles d'être dans une position inactive 1 trimestre et trois trimestres après le recrutement. Environ 75 % d'entre eux travaillent encore 1 trimestre après le recrutement (contre 78 % et 80 % des partenaires en couple sans et avec enfants). 1 trimestre après le recrutement, environ 13 % et 6 % d'entre eux sont demandeurs d'emploi ou retombent sur le revenu d'intégration/une aide financière. Ce chiffre est supérieur à celui du groupe des partenaires d'un couple sans ou avec enfants. 3 ans après le recrutement aussi, la probabilité d'être occupé des parents isolés est plus faible. Environ 72% du parents isolés qui sont encore employés un trimestre après le recrutement, sont aussi au travail trois ans après le recrutement. Ce pourcentage est inférieur par rapport aux partenaires d'un couple avec ou sans enfants (77% en 80%).





## 5 | Analyse des mouvements de transition

Dans ce chapitre, nous examinons les différentes options de transition qu'un Bruxellois peut suivre trois ans après le recrutement ou un an après avoir quitté un emploi. Quelle est la probabilité qu'une personne bénéficie d'une augmentation de salaire 3 ans après son recrutement ? En quoi cette probabilité diffère-t-elle entre une personne faiblement qualifiée qui accepte un nouvel emploi et une personne hautement qualifiée ? Quelle est la probabilité qu'une personne devienne inactive/demandeuse d'emploi 1 an après avoir quitté un emploi ? En quoi cette probabilité diffère-t-elle entre un Bruxellois et un Bruxellois d'origine étrangère ? Ce chapitre tente de répondre à ces questions en utilisant la méthode de régression logistique multinomiale. Cela nous permet d'examiner la probabilité de différentes possibilités de transition pour une sélection de variables (niveau d'éducation, origine, intensité de travail du ménage, position familiale, ...), en procédant à un contrôle pour diverses caractéristiques des emplois et des travailleurs.

### 5.1 Analyse des différentes options de transition 3 ans après le recrutement

3 ans après son recrutement, le bruxellois peut se retrouver dans différentes positions sur le marché du travail. Nous distinguons les positions suivantes :

- *toujours chez son employeur* : le travailleur est toujours occupé par le même employeur que celui où il a commencé après 3 ans ;
- *mobilité professionnelle ascendante* : 3 ans après son recrutement, le travailleur travaille pour un autre employeur et a vu son salaire mensuel brut augmenter de 100 euros
- *mobilité professionnelle descendante – baisse du salaire brut* : 3 ans après son recrutement, le travailleur travaille pour un autre employeur et a vu son salaire mensuel brut baisser de 100 euros ;
- *mobilité descendante - chômeur/inactif* : 3 ans après son recrutement, le travailleur est demandeur d'emploi ou inactif ;
- *mobilité neutre - mobilité professionnelle avec maintien du salaire mensuel brut* : 3 ans après son recrutement, le travailleur travaille pour un autre employeur que celui chez lequel il avait été recruté, mais son salaire mensuel n'a ni augmenté, ni diminué ;
- *autre* : 3 ans après son recrutement, le travailleur bruxellois appartient à la position socio-économique « autre ».

À l'aide d'une régression logistique multinomiale, nous examinons la probabilité qu'un Bruxellois se retrouve dans une des situations de transition susmentionnées 3 ans après son recrutement. Nous considérons tous les recrutements des années 2014 à 2016 et nous le faisons en fonction du niveau d'éducation, de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, de l'origine, de l'intensité de travail du ménage et de la position familiale. Nous procédons à un contrôle pour le sexe, l'âge, le salaire mensuel brut, le secteur, le statut, le régime de travail et la taille de l'entreprise. Les coefficients de cette régression sont ensuite convertis en probabilités, chacune étant calculée pour les différentes caractéristiques de profil que nous considérons (niveau d'éducation, position socio-économique, origine, intensité de travail, position familiale).

*Probabilité de transition  $y = \text{origine/nationalité} + \text{niveau d'éducation} + \text{position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement} + \text{intensité de travail du ménage} + \text{position familiale} + \text{sexe} + \text{âge} + \text{salaire mensuel brut} + \text{NACE1} + \text{statut} + \text{type de prestation} + \text{taille de l'entreprise}$ .*

Nous constatons une forte corrélation entre le niveau d'éducation et les différentes possibilités de transition dans le tableau 5.1, lorsque nous procédons à un contrôle pour les nombreuses caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (telles que le secteur, l'origine, la taille de l'entreprise, ...). Les travailleurs hautement qualifiés sont plus susceptibles d'avoir une augmentation de leur salaire mensuel brut 3 ans après le recrutement (22,8 %). Pour les personnes faiblement ou moyennement qualifiées, cette probabilité est plus faible, à savoir environ 16,1 % et 19,2 %. Les personnes faiblement ou moyennement qualifiées ont une probabilité plus élevée de devenir chômeurs ou inactifs 3 ans après le recrutement (26,2 % et 23,0 %). À titre de comparaison, chez les personnes hautement qualifiées, ce chiffre est de 19,4 %.

**Tableau 5.1 Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction du niveau d'éducation, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)**

Niveau d'éducation	Reste	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutre	Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif		
Faible	27,9	16,1	12,2	26,2	5,6	12,0
Moyen	28,2	19,2	13,1	23,0	5,7	10,9
Élevé	29,3	22,8	10,2	19,4	4,1	14,1

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Le tableau 5.2 montre ensuite la probabilité des différentes possibilités de transition 3 ans après le recrutement, en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement. La première partie de cette étude a montré que certains secteurs, notamment ceux de l'horeca et du travail temporaire, se caractérisaient principalement par un nombre élevé d'entrées dans un nouvel emploi à partir de la position de demandeur d'emploi ou d'inactif, tandis que d'autres secteurs se caractérisaient par des transitions d'un emploi à un autre au niveau des recrutements (par exemple, l'administration publique ou le secteur financier). Dans cette analyse, nous procédons à un contrôle pour le secteur du nouvel emploi et nous pouvons examiner dans quelle mesure les transitions des demandeurs d'emploi/inactifs diffèrent de celles des actifs, sans tenir compte du secteur dans lequel ils commencent. Le tableau 5.2 montre que les travailleurs déjà occupés avant le recrutement ont une forte probabilité d'occuper le même emploi 3 ans plus tard (32,3 %) ou de bénéficier d'un salaire plus élevé (mobilité ascendante) (21,3 %). Ce groupe a également la plus faible probabilité d'être chômeur ou inactif 3 ans après le recrutement (18,7 %). Les entrées dans un nouvel emploi à partir d'une position de bénéficiaire du revenu d'intégration ou d'une aide financière ont plus forte probabilité d'une baisse de salaire 3 ans après le recrutement (13,2 %) ou de se retrouver dans la position de demandeur d'emploi ou d'inactif (31,0 %). Les nouvelles recrues bruxelloises qui étaient demandeurs d'emploi avant le recrutement, sont, une nouvelle fois, plus susceptibles d'être inactifs, 3 ans après le recrutement.

**Tableau 5.2 Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de leur position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)**

Position socio-économique	Reste	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutre	Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif		
Occupé	32,3	21,3	11,1	18,7	5,3	11,2
Demandeur d'emploi	26,1	19,3	12,1	29,4	5,1	8,0
Inactif	32,6	16,9	10,3	24,7	4,1	11,4
Allocations familiales	27,1	19,4	12,7	21,9	5,9	12,8
Revenu d'intégration/aide financière	20,7	21,5	13,2	31,0	4,9	8,7
Autre	27,3	20,5	11,3	16,8	4,9	19,1

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Nous examinons ensuite si les Bruxellois d'origine belge ont une probabilité plus élevée ou plus faible de connaître une transition ascendante (descendante) par rapport aux Bruxellois d'origine étrangère. Le tableau 5.3 montre que les Bruxellois d'origine belge, de l'UE15 ou de l'UE28 sont ceux qui ont la plus forte probabilité de mobilité ascendante 3 ans après le recrutement (21,6 % ; 19,8 % ; 22,1 %). Toutefois, les différences entre les diverses origines semblent plutôt limitées. La probabilité de mobilité ascendante est légèrement inférieure pour les Bruxellois d'origine maghrébine (19,1 %), subsaharienne (18,2 %), turque (17,4 %) et autre (18,9 %). Dans ce groupe de Bruxellois, la probabilité de devenir chômeur/inactif 3 ans après le recrutement est plus élevée. La probabilité des Bruxellois d'origine maghrébine de devenir chômeurs ou inactifs 3 ans après le recrutement est de 24,8 % et celle des Bruxellois d'origine subsaharienne, turque ou autre est de respectivement de 26,0 %, 22,7 % et 22,3 %. En comparaison, cette proportion est estimée à 20,3% pour les Bruxellois d'origine belge.

**Tableau 5.3 Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de l'origine, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)**

Origine	Reste	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutre	Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif		
Belge	29,3	21,6	11,9	20,3	4,8	12,1
UE15	29,3	19,8	11,7	21,2	5,2	12,8
UE28	26,8	22,1	10,5	20,7	5,6	14,3
maghrébine	28,2	19,1	11,2	24,8	5,0	11,4
Afrique subsaharienne	25,1	18,2	12,0	26,0	4,6	14,3
Turquie	32,0	17,4	11,4	22,7	5,4	11,1
Autre	27,6	18,9	11,3	22,3	5,9	14,1
Informations incomplètes	28,4	19,4	11,2	24,8	3,8	12,8

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Le tableau 5.4 illustre les différentes options de transition en fonction de l'intensité de travail du ménage du travailleur.

Ici, les différences sont fortement marquées. La probabilité que les Bruxellois vivant dans un ménage à très faible intensité de travail aient un salaire plus élevé 3 ans après le recrutement est de 15,8 %. À titre de comparaison, cette probabilité est plus élevée, à savoir de 24,4 %, chez les Bruxellois vivant dans un ménage ayant une intensité de travail très élevée (80-100 %). La probabilité que les Bruxellois vivant dans un ménage ayant une intensité de travail plus élevée occupent encore le même emploi 3 ans après le recrutement est également plus élevée (31,4 % et 35,7 % dans les catégories 60-80 % et 80-100 %). Parmi les Bruxellois vivant dans un ménage à très faible intensité de travail, ils ne sont que 21,4 %. Enfin, les Bruxellois issus d'un ménage à très faible intensité de travail sont également les plus susceptibles de devenir demandeurs d'emploi ou inactifs 3 ans après le recrutement (29,4 %) ;

**Tableau 5.4 Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de l'intensité de travail du ménage, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)**

Intensité de travail	Reste	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutre	Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif		
0-20 %	21,4	15,8	11,5	29,4	4,9	17,0
20-40 %	26,8	19,7	12,1	23,6	5,1	12,6
40-60 %	27,7	20,3	12,0	22,3	5,0	12,7
60-80 %	31,4	22,1	12,4	18,2	5,6	10,1
80-100 %	35,7	24,4	10,4	15,3	5,2	8,9

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Enfin, dans le tableau 5.5, nous examinons la position familiale des nouvelles recrues bruxelloises. Les partenaires d'un couple avec enfants et ceux à la tête d'une famille monoparentale sont les plus susceptibles, respectivement 33,0 % et 28,9 %, d'occuper encore le même emploi 3 ans après le recrutement. La probabilité de cette transition chez les partenaires d'un couple sans enfant est de 28,3 %. Chez les personnes isolées, la probabilité d'être encore chez le même employeur 3 ans après le recrutement est plus faible, à savoir de 25,3 %. Les différences en matière de mobilité ascendante restent toutefois limitées. Par ailleurs, nous constatons aussi que les personnes isolées et les personnes à la tête d'une famille monoparentale sont celles qui risquent le plus de devenir chômeurs ou inactifs 3 ans après le recrutement (25,7 % et 25,9 %). Pour les partenaires d'un couple avec ou sans enfants, ces chiffres sont de 21,8 % et 20,3 %.

**Tableau 5.5 Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de la position familiale, contrôlées pour les caractéristiques de l'emploi et du travailleur (% , années 2014-2016)**

Position familiale	Reste	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutre	Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif		
Personne isolée	25,3	20,0	11,1	25,7	4,7	13,1
En couple sans enfant	28,3	20,7	11,6	21,8	4,9	12,8
Partenaire en couple avec enfant(s)	33,0	19,6	11,4	20,3	5,3	10,3
Chef d'un ménage monoparental	28,9	19,0	11,6	25,9	5,5	9,1
Kind en gezin	27,6	20,0	11,9	21,6	5,1	13,8
Autre	25,7	19,4	12,4	21,7	6,0	15,0

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Quelques contrôles supplémentaires ont été effectués. Dans les analyses ci-dessus, nous avons considéré tous les âges, nationalités et secteurs. Un premier contrôle concerne le fait de ne pas tenir compte des travailleurs âgés. Les mouvements de transition des travailleurs âgés peuvent, en effet, affecter les résultats, car ils ont un taux de sortie élevé vers la retraite et l'inactivité. Si nous ne considérons que les Bruxellois de moins de 46 ans, les résultats restent les mêmes. Nous répétons ensuite l'analyse pour les Bruxellois qui ont la nationalité belge. Il est possible, en effet, que les résultats soient influencés par le retour des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine après un certain temps, ce qui serait défini à tort comme une mobilité descendante. Dans cet exercice aussi, nous constatons des résultats similaires. Un troisième contrôle concerne une analyse sans le secteur du travail temporaire. Le secteur du travail temporaire recrute de nombreux profils vulnérables (jeunes, personnes faiblement qualifiées, Bruxellois d'origine étrangère, personnes issues d'un ménage à très faible intensité de travail, ...) et souvent dans des emplois de courte durée à caractère flexible. Les résultats ci-dessus restent également valables au niveau de ce contrôle. Enfin, nous répétons l'analyse sans le groupe de personnes isolées. Le ménage d'une personne isolée se compose d'une seule personne et, par conséquent, l'intensité de travail du ménage est fortement influencée par la position socio-économique de cette personne (si elle travaille à temps plein, l'intensité de travail sera de 100 % ; si elle est inactive, l'intensité de travail sera de 0 %). Le tableau qui reprend les résultats de l'intensité de travail des ménages est repris à l'annexe b1.1 (tableau b1.1). Les résultats diffèrent peu des probabilités données plus haut dans le tableau 5.4.

## 5.2 Analyse des différentes possibilités de transition 1 an après avoir quitté un emploi

Ensuite, nous examinons une nouvelle fois les différentes options de transition possibles pour les travailleurs Bruxellois, mais cette fois, 1 an après la fin de leur contrat de travail. Les différentes positions sur le marché du travail qu'un Bruxellois peut occuper 1 an après avoir quitté un emploi sont les suivantes :

- *transition neutre* : après 1 an, le travailleur est occupé par un autre employeur et perçoit un salaire similaire ;
- *mobilité professionnelle ascendante* : 1 an après avoir quitté un emploi, le travailleur travaille pour un autre employeur et a vu son salaire mensuel brut augmenter de 100 euros ;
- *mobilité professionnelle descendante – baisse du salaire brut* : 1 an après avoir quitté un emploi, le travailleur travaille pour un autre employeur et a vu son salaire mensuel brut baisser de 100 euros ;
- *mobilité descendante - chômeur/inactif* : 1 an après avoir quitté un emploi, le travailleur est demandeur d'emploi ou inactif ;

- *autre* : 1 an après avoir quitté un emploi, le travailleur bruxellois appartient à la position socio-économique « autre ».

Nous utilisons une nouvelle fois la régression logistique multinomiale et encore une fois, nous procédons à un contrôle pour de nombreuses caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur. Nous prenons en compte tous les recrutements effectués au cours des années 2014 à 2018. La position socio-économique du trimestre précédent le recrutement n'est plus incluse, car elle n'est plus pertinente en termes de sortie d'une entreprise. Nous avons, par contre, inclus la durée d'emploi comme variable dans la régression. Cela nous permet d'examiner comment la durée d'emploi avant la sortie affecte la probabilité d'une transition ascendante ou descendante. Les résultats sont résumés dans les Tableaux 5.6 - 5.10.

*Probabilité de transition  $y = origine/nationalité + niveau\ d'éducation + durée\ d'emploi + intensité\ de\ travail\ du\ ménage + position\ familiale + sexe + âge + salaire\ mensuel\ brut + NACE1 + statut + type\ de\ prestation + taille\ de\ l'entreprise.$*

Là encore, les travailleurs hautement qualifiés s'en sortent mieux que les travailleurs faiblement qualifiés (tableau 5.6). La probabilité des travailleurs hautement qualifiés de percevoir un salaire mensuel brut plus élevé 1 an après avoir quitté un emploi est de 17,7 %. Pour les personnes faiblement ou moyennement qualifiées, cette probabilité n'est que de 12,7 % et 14,7 %. Les personnes faiblement qualifiées sont également plus susceptibles de se retrouver en position de demandeur d'emploi ou inactives 1 an après avoir quitté un emploi (39,4 % et 37,9 %). Pour les travailleurs hautement qualifiés, ce chiffre tombe à 31,4 %.

**Tableau 5.6 Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction du niveau d'éducation, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)**

Niveau d'éducation	Transition neutre	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif	
Faible	7,9	12,7	24,5	39,4	15,6
Moyen	8,1	14,7	26,2	37,9	13,1
Élevé	7,2	17,7	22,7	31,4	21,0

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

La probabilité qu'un travailleur ait une mobilité ascendante s'il a été occupé par son employeur pendant une plus longue période avant sa sortie d'emploi augmente-t-elle ? La probabilité d'une mobilité professionnelle ascendante, descendante et neutre est assez similaire dans les différentes catégories. Par exemple, la probabilité de devenir chômeur/inactif est d'environ 37,7 % pour les travailleurs bruxellois qui ont été occupés pendant plus d'un an et 35,7 % et 33,1 % pour les travailleurs bruxellois qui ont été occupés pendant moins d'un ou de deux trimestres. Par conséquent, le tableau 5.7 ne permet de tirer aucune conclusion claire.

**Tableau 5.7 Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de la durée d'emploi, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)**

Durée d'emploi	Transition neutre	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif	
1 trimestre	7,1	15,1	24,0	35,7	18,0
2 trimestres	7,8	16,8	24,0	33,1	18,3
3 trimestres	7,0	15,5	26,2	35,5	15,8
4 trimestres	6,7	15,3	24,7	35,4	17,9
Plus d'1 an	8,2	14,6	23,2	37,7	16,2

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Ensuite, nous examinons les possibilités de transition 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'origine. Une fois de plus, nous constatons que les travailleurs bruxellois d'origine belge sont dans une position plus forte sur le marché du travail. La probabilité qu'ils aient une mobilité ascendante est d'environ 16,0%. La probabilité pour les Bruxellois d'une autre origine étrangère d'obtenir un salaire plus élevé 1 an après avoir quitté un emploi est également de 16,1%. C'est parmi les Bruxellois originaires de l'UE28, de l'Afrique subsaharienne ou de Turquie que cette probabilité est la plus faible, avec respectivement 13,3 %, 14,7 % et 14,6 %. Par ailleurs, nous constatons que les travailleurs d'origine belge sont aussi ceux qui ont la plus faible probabilité d'être demandeurs d'emploi ou inactifs 1 an après avoir quitté un emploi (32,8 %). Cette probabilité est plus élevée pour les travailleurs d'origine étrangère. Ainsi, la probabilité des Bruxellois d'origine maghrébine d'être chômeurs ou inactifs 1 an après avoir quitté un emploi est de 39,3 %.

**Tableau 5.8 Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'origine, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)**

Origine	Transition neutre	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif	
Belge	7,7	16,0	25,2	32,8	18,4
EU15	7,3	15,2	24,2	33,7	19,4
EU28	6,7	13,3	25,5	37,6	16,9
Maghreb	8,4	15,1	23,8	39,3	13,4
Afrique subsaharienne	6,9	14,7	23,3	38,8	16,3
Turquie	8,3	14,6	21,7	38,8	16,4
Autre	7,2	16,1	23,5	34,2	19,1
Informations incomplètes	8,0	15,4	20,1	37,6	18,8

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Le tableau 5.9 montre les différentes possibilités de transition 1 an après le recrutement en fonction de l'intensité de travail du ménage. Tout comme dans le tableau 5.4, des différences très marquées peuvent être observées entre les Bruxellois vivant dans un ménage à très faible intensité de travail (<20 %) et les Bruxellois vivant dans un ménage à forte ou très forte intensité de travail. Le premier groupe (très faible intensité de travail) a, d'une part, une très faible probabilité de transition neutre (3,3 %) et de mobilité ascendante (7,6 %), et, d'autre part, une très forte probabilité d'avoir un salaire brut inférieur 1 an après avoir quitté un emploi (14,7 %) ou d'être demandeur d'emploi ou inactif

(environ 50,8 %). La probabilité que le dernier groupe (très haute intensité de travail) ait une transition neutre (14,1 %) et une mobilité ascendante (25,5 %) est élevée et la probabilité qu'il devienne demandeur d'emploi ou inactif 1 an après avoir quitté un emploi (17,7 %) est faible.

**Tableau 5.9 Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'intensité de travail du ménage, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)**

Intensité de travail	Transition neutre	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif	
0-20 %	3,3	7,6	14,7	50,8	23,7
20-40 %	6,5	13,1	20,8	39,5	20,1
40-60 %	7,8	15,7	23,4	34,2	18,8
60-80 %	9,3	18,2	27,3	30,4	14,8
80-100 %	14,1	25,5	35,2	17,7	7,5

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Enfin, nous allons encore examiner la position familiale. Ici, les différences ont tendance à être limitées. Cependant, le groupe des personnes à la tête d'une famille monoparentale se distingue. Ce sont ces personnes qui courent le plus gros risque de devenir chômeuses ou inactives 1 an après avoir quitté un emploi, à savoir 44,7 %. Les personnes isolées courent également un risque relativement élevé (39,1 %) de connaître cette transition descendante. À titre de comparaison, chez les partenaires d'un couple avec ou sans enfants, ces risques ne sont « que » de 32,9 % et 34,7 %.

**Tableau 5.10 Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de la position familiale, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2019)**

Position familiale	Transition neutre	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif	
Personne isolée	7,3	14,9	23,3	39,1	15,4
En couple sans enfant	8,2	15,5	25,7	32,9	17,7
Partenaire en couple avec enfant(s)	8,2	16,9	25,1	34,7	15,0
Chef d'un ménage monoparental	7,2	15,9	24,6	44,7	7,7
Kind en gezin	6,9	14,3	22,4	33,3	23,0
Autre	8,4	14,7	24,5	31,2	21,2

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Enfin, ici aussi, nous effectuons encore plusieurs contrôles. Nous répétons l'analyse : (i) pour les Bruxellois de moins de 46 ans, (ii) pour les Bruxellois de nationalité belge, (iii) sans le secteur du travail temporaire, (iv) sans les personnes isolées. Pour ce dernier contrôle, le tableau qui illustre les possibilités de transition en fonction de l'intensité d'emploi des ménages se trouve à l'annexe b1.1 (tableau b1.2). Les raisons pour lesquelles ces contrôles spécifiques sont effectués sont les mêmes que dans la section 5.1. Les résultats décrits ci-dessus restent valables pour chaque contrôle.



### 5.3 Conclusion

Dans ce dernier chapitre, une régression logistique multinomiale a été utilisée pour examiner la probabilité de diverses transitions, d'une part 3 ans après le recrutement et d'autre part 1 an après la fin du contrat de travail. Nous l'avons effectuée pour une sélection de variables (niveau d'éducation, origine, intensité de travail du ménage, position familiale, ...). Nous procédons à un contrôle pour de nombreuses caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur.

- Les travailleurs faiblement qualifiés sont moins susceptibles de rester dans la même entreprise 3 ans après le recrutement ou de connaître une transition ascendante (27,9 % et 16,1 % respectivement). Pour les travailleurs hautement qualifiés, cette probabilité est respectivement de 29,3 % et 22,8 %. En outre, les personnes faiblement qualifiées ont une probabilité plus élevée de transition descendante 3 ans après le recrutement (salaire inférieur (12,2 %) ou après avoir quitté un emploi de se retrouver dans la position de chômeur/inactif (26,2 %)) que les personnes moyennement ou hautement qualifiées. Une image similaire se dessine quand nous examinons les possibilités de transition 1 an après avoir quitté un emploi. La probabilité des personnes faiblement qualifiées d'effectuer une transition ascendante (12,7 %) est plus faible et celle de devenir chômeurs/inactifs (39,4 %) 1 an après avoir quitté un emploi plus élevée.
- La probabilité de mobilité ascendante 3 ans après le recrutement est la plus élevée pour les Bruxellois d'origine belge (21,5 %), les Bruxellois originaires de l'UE28 (22,1 %) et ceux originaires de l'UE15 (19,7 %). C'est également dans ce groupe que la probabilité d'être chômeur ou inactif 3 ans après le recrutement est la plus faible (20,4 %, 21,2 % & 20,7 %). À l'inverse, les Bruxellois d'origine maghrébine (19,3 %), subsaharienne (18,2 %), turque (17,6 %) ou d'une autre origine étrangère (19,0 %) ont une probabilité plus faible de mobilité ascendante (même si les différences restent limitées) et plus élevée d'être chômeurs/inactifs 3 ans après le recrutement (24,8 %, 25,9 %, 22,7 %, 22,3 %). Un an après avoir quitté un emploi, moyennant quelques petites différences, la situation est relativement similaire. Ce sont les Bruxellois d'origine belge (16,0 %), de l'UE15 (15,2 %) ou d'une autre origine étrangère (16,1 %) qui ont la plus forte probabilité de mobilité ascendante, tandis que cette probabilité est plus faible pour les Bruxellois d'origine de l'UE28 (13,3 %), du Maghreb (15,1 %), subsaharienne (14,7 %) et turque (14,6 %). Les Bruxellois d'origine belge (32,8 %) ou de l'UE15 (33,7 %) sont ceux qui ont la probabilité la plus faible d'être chômeurs/inactifs 1 an après avoir quitté un emploi, pour les autres Bruxellois cette probabilité est plus élevée.
- En ce qui concerne l'intensité de travail des ménages, aucune différence majeure ne peut être observée entre les trois Régions. Les Bruxellois issus d'une famille à faible intensité de travail ont une faible probabilité de transition ascendante, aussi bien 3 ans après le recrutement (15,8 %) qu'1 an après avoir quitté un emploi (7,6 %). Ils sont également les plus susceptibles d'être chômeurs ou inactifs. Un an après avoir quitté un emploi, cette probabilité est même de 50,8 %. À titre de comparaison, la probabilité que 3 ans après le recrutement et 1 an après avoir quitté un emploi, les Bruxellois issus d'un ménage à très forte intensité de travail bénéficient d'une mobilité ascendante est de 24,4 % et 25,5 %. La probabilité qu'ils deviennent chômeurs/inactifs 1 an après avoir quitté un emploi n'est que de 17,7 %.
- Si nous examinons les possibilités de transition pour les différentes positions familiales, nous remarquons surtout que les travailleurs des familles monoparentales sont plus susceptibles d'être chômeurs ou inactifs aussi bien 3 ans après le recrutement (25,7 %) qu'un an après avoir quitté un emploi (44,7 %). Pour les partenaires d'un couple avec ou sans enfants, cette probabilité est plus faible (3 ans après le recrutement : 20,3 % (sans enfants) et 21,8 % (avec enfants) ; 1 an après avoir quitté un emploi : 32,9 % (sans enfants) et 34,7 % (avec enfants)).
- La probabilité que les personnes qui occupaient déjà un autre emploi avant d'entrer dans un nouvel emploi soient encore occupées par le même employeur 3 ans après leur recrutement (32,3 %) et qu'elles bénéficient d'une mobilité ascendante (21,3 %) est élevée. Ce groupe a également la plus faible probabilité d'être chômeur ou inactif 3 ans après le recrutement (18,7 %). En comparaison, un Bruxellois qui entre dans un emploi en tant que demandeur d'emploi ou qui a bénéficié d'un

revenu d'intégration ou d'une aide financière avant d'être recruté, a une probabilité élevée de redevenir chômeur/inactif 3 ans après son recrutement (29,4 % et 31,0 %).



## Résumé

Ce rapport analyse les recrutements et les transitions sur le marché du travail parmi les habitants de la Région Bruxelles-Capitale. Les Bruxellois se caractérisent - par rapport aux Flamands et aux Wallons - par un nombre relativement élevé de personnes peu qualifiées, de profils de nationalité/origine étrangère et de demandeurs d'emploi de longue durée par rapport aux deux autres régions. Ces caractéristiques ont un impact sur la probabilité d'accéder facilement au marché du travail. **Cette étude examine le profil des nouvelles recrues bruxelloises, ainsi que les flux pendulaires et les déménagements induits par un recrutement. La qualité des transitions est également examinée (emploi à court terme et flexible vs. un emploi à long terme avec un contrat à temps plein). En outre, les transitions vers et sortant du travail sont considérées à la fois à court terme (de trimestre en trimestre) et à long terme (après trois ans) et l'impact des caractéristiques personnelles et professionnelles sur les résultats de l'emploi trois ans après le recrutement ou un an après la sortie d'un emploi est également analysé.** Le lien est fait avec le profil des employés et les caractéristiques de l'emploi. Ces éléments fournissent des indications précieuses sur la probabilité de recrutement parmi les Bruxellois et permettent de faire un état des lieux de la représentation des groupes vulnérables sur le marché du travail. Ce rapport utilise un ensemble représentatif de données longitudinales de l'ONSS et de la BCSS, qui contient de nombreuses caractéristiques des emplois et des employés belges entre 1996 et 2019.

### *Position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement*

**En 2019, environ 30 % des nouvelles recrues bruxelloises provenait d'un autre emploi (transition d'un emploi vers un autre).** Une plus grande partie d'entre elles ont accédé à l'emploi à partir de la position socio-économique « autre » (35%). Ce dernier groupe ne figurait pas dans les fichiers des institutions de sécurité sociale belges avant leur recrutement. Il peut s'agir d'employés qui travaillaient auparavant dans une institution internationale ou européenne, mais également de personnes qui vivaient à l'étranger, de travailleurs frontaliers sortants, de femmes/hommes au foyer, etc. En outre, un groupe relativement important (environ 17%) se compose de demandeurs d'emploi, alors que les jeunes quittant l'école représentent une minorité avec environ 8%, à l'instar des bénéficiaires d'un revenu d'intégration/une aide financière(7%).

**La part des transitions d'un emploi vers un autre est nettement plus faible dans certains secteurs. C'est principalement le cas de l'intérim (17%) et de l'horeca (23%). De ce fait, plus que tout autre secteur, l'intérim constitue un canal d'entrée important pour les demandeurs d'emploi (26%) et les jeunes qui sortent de l'école (12%).** L'horeca et le secteur de l'intérim recrutent principalement des jeunes (53% des nouvelles recrues dans l'horeca ont moins de 30 ans, pour le secteur de l'intérim ce pourcentage est 51%). Les nouvelles recrues bruxelloises dans ces deux secteurs sont souvent des peu qualifiés (34-35% des nouvelles recrues dans l'horeca et le secteur d'intérim est peu qualifié) et des personnes d'origine étrangère (86% des nouvelles recrues dans ces deux secteurs est d'origine non-belge. De nombreux Bruxellois recrutés dans l'horeca ou l'intérim ont connu de longues périodes d'inactivité avant d'être recrutés. Moins de 35% des nouvelles recrues dans ces secteurs ont toujours été au travail au cours des deux années précédentes, ce pourcentage chutant à 13 % dans le secteur de l'intérim. À l'inverse, certains secteurs se caractérisent par une proportion plus élevée de transitions d'un emploi vers un autre. Dans l'administration publique et la défense et dans le secteur financier, environ la moitié des recrutements constitue une transition d'un

emploi vers un autre. Dans l'industrie (39%), la construction (40%) et la santé (39%), un nombre relativement important de personnes étaient employées précédemment. Dans ces secteurs, la proportion des personnes qui ont toujours été à l'emploi au cours des deux années précédant le recrutement est également plus élevée (respectivement 67% dans l'administration publique et la défense, 73% dans le secteur financier, 52% dans l'industrie, 57% dans la construction, 47% dans la santé ; contre une moyenne de 40%).

**À cet égard, il est important de noter que les entrées provenant d'une position non-actif sont fortement corrélées à la qualité de l'emploi.** Les Bruxellois qui étaient au chômage avant leur recrutement, qui bénéficiaient d'allocations familiales ou d'un revenu d'intégration/d'une aide financière, ont plus de chances de se retrouver dans des emplois de courte durée. Environ 40% de ces nouvelles recrues bruxelloises se retrouvent dans un emploi d'une durée inférieure à un trimestre (parmi les nouvelles recrues bruxelloises en provenance d'un autre emploi salarié, ce pourcentage est de 21%). Seul un quart des Bruxellois qui étaient à la recherche d'un emploi le trimestre précédent le recrutement se retrouve dans un emploi d'une durée supérieure à un an (parmi les nouvelles recrues bruxelloises provenant d'un autre poste de travail, ce pourcentage est de 45%). Les Bruxellois qui étaient au chômage avant le recrutement ou qui étaient encore aux études se retrouvent aussi relativement souvent dans un emploi à horaire flexible/irrégulier (28% et 30% contre 11% parmi les transitions d'un emploi vers un autre).

**Avoir un travail à court terme détermine en grande partie les chances de sortie au cours des trimestres suivants.** Environ 44% des Bruxellois qui sont sans emploi un trimestre après le recrutement et deviennent des demandeurs d'emploi, retrouvent un emploi après 3 ans. En comparaison, si l'on reste employé après un trimestre, ce pourcentage passe à environ 74%. Lorsque nous examinons également les résultats possibles de l'emploi à plus long terme et que nous contrôlons le niveau d'éducation, l'origine et le secteur, nous constatons que les personnes qui cherchaient un emploi avant d'être recrutées, qui avaient droit à un revenu d'intégration/une aide financière ou qui étaient encore à l'école, ont plus de chances de devenir chômeurs ou inactifs trois ans après leur recrutement. À l'inverse, les Bruxellois qui travaillaient déjà avant le recrutement ont plus de chances de percevoir un salaire plus élevé trois ans après le recrutement.

**Les résultats ci-dessus suggèrent qu'une partie des Bruxellois se caractérisent par des périodes successives d'emploi et de chômage, avec des emplois de courte durée aux horaires irréguliers. Il est difficile de sortir de la succession de périodes avec et sans emploi et de se retrouver dans un emploi durable.**

#### *Les Bruxellois peu qualifiés parmi les recrutements*

En ce qui concerne le niveau d'éducation, on constate que les personnes hautement qualifiées trouvent bien leur place sur le marché du travail : 46% des nouvelles recrues bruxelloises sont hautement qualifiées, ce qui est plus que la part des personnes moyennement et faiblement qualifiées (28% et 26% respectivement) parmi les recrutements. La part des personnes hautement qualifiées parmi la population en âge de travailler (40%) est inférieure à la part des personnes hautement qualifiées parmi les recrutements (44%), ce qui indique une position favorable sur le marché du travail. En revanche, **l'accès au marché du travail semble être plus difficile pour les Bruxellois peu qualifiés** : la proportion de personnes peu qualifiées parmi la population en âge de travailler (34%) est plus élevée que la proportion parmi les recrutements (26%). Cela fournit une première indication de la situation précaire des Bruxellois peu qualifiés sur le marché du travail.

**Nous constatons également une forte corrélation entre la durée de l'emploi et le niveau d'éducation. Les personnes peu ou moyennement qualifiées sont plus susceptibles de se retrouver dans un emploi à court terme.** 47% des employés ayant un niveau d'éducation inférieur restent chez le même employeur pendant moins de deux trimestres après leur recrutement, contre 43% et 36% respectivement pour les employés ayant un niveau d'éducation moyen et supérieur. Environ 47% des nouvelles recrues bruxelloises ayant un niveau d'éducation élevé sont employées plus

d'un an par le même employeur. Pour les Bruxellois peu qualifiés, cette proportion n'est que de 29 %. Le régime d'emploi est également fortement corrélé au niveau d'éducation. Les Bruxellois hautement qualifiés occupent plus souvent des emplois à temps plein (57% contre 46% et 41% pour les personnes moyennement et faiblement qualifiées). En revanche, les Bruxellois moyennement et faiblement qualifiés occupent relativement plus souvent des emplois à temps partiel et des emplois à régime flexible/irrégulier. Environ ¼ d'entre eux sont recrutés dans un emploi flexible avec des horaires irréguliers. En outre, il existe une forte corrélation entre le niveau d'éducation et la durée d'inactivité avant le recrutement. **Les personnes peu qualifiées sont plus susceptibles d'être inactives pendant une longue période avant le recrutement et d'avoir des périodes alternées d'activité et d'inactivité.** Environ 28% des Bruxellois peu qualifiés n'ont jamais travaillé au cours des deux années précédant le recrutement. Parmi les Bruxellois hautement qualifiés, ce chiffre n'est que de 14 %.

Les personnes peu qualifiées sont donc plus souvent caractérisées par une succession d'emplois de courte durée. C'est également le cas lorsque l'on examine les transitions à plus long terme. Environ 68% des Bruxellois peu qualifiés sont encore au travail un trimestre après leur recrutement ; parmi les Bruxellois hautement qualifiés, cette proportion est de 74%. On constate également une différence trois ans après le recrutement : 66% des Bruxellois qui travaillaient encore un trimestre après leur recrutement, travaillent également trois ans après le recrutement. Parmi les personnes hautement qualifiées, ce chiffre est d'environ 78 %. Même lorsque nous contrôlons de nombreuses caractéristiques de l'emploi et de l'employé, les personnes peu qualifiées - par rapport aux personnes moyennement et hautement qualifiées- ont plus de chances de devenir chômeurs/inactifs trois ans après le recrutement (26,2%) ou un an après la fin du contrat de travail (39,4%). En comparaison, parmi les travailleurs hautement qualifiés, ces pourcentages sont de 19,4 % et 31,4 % respectivement. Elles sont également moins susceptibles de percevoir un salaire brut plus élevé trois ans après le recrutement ou un an après la fin du contrat de travail.

*Des Bruxellois avec une origine migratoire parmi les recrutements*

**Ensuite, nous nous intéresserons aux Bruxellois d'origine étrangère. Le groupe des Bruxellois d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou avec une autre origine étrangère semble occuper une position précaire sur le marché du travail, avec davantage d'emplois de courte durée et aux horaires irréguliers.**

Seuls environ 18% des Bruxellois parmi les recrutements sont d'origine belge. Environ 23% ont une origine UE15, 21% une origine UE28, 21% une origine maghrébine, 10% une origine subsaharienne et 14% une autre origine étrangère. Les Bruxellois d'origine étrangère sont plus souvent peu qualifiés et plus souvent au chômage ou inactifs au cours du trimestre précédent le recrutement. Par exemple, 69% des nouvelles recrues bruxelloises semi-qualifiées sont d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou autre. Parmi les nouvelles recrues bruxelloises hautement qualifiées, cette proportion n'est que de 37 %. Parmi les Bruxellois qui étaient à la recherche d'un emploi au cours du trimestre précédant le recrutement, environ 19% sont d'origine belge. Parmi les Bruxellois qui bénéficiaient d'un revenu d'intégration ou d'une aide financière avant le recrutement, ce pourcentage tombe même à 8%. En comparaison, 1/4 des transitions d'un emploi vers un autre emploi sont d'origine belge.

**Le sexe du bruxellois semble jouer un rôle dans l'accès au marché du travail. Pour les femmes d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou d'autres origines étrangères, l'accès au marché du travail est plus difficile, alors que tel n'est pas le cas pour les femmes d'origine belge, UE15 et UE28.** Par exemple, environ 38% des nouvelles recrues bruxelloises d'origine maghrébine sont des femmes. Cependant, la part des femmes parmi la population en âge de travailler ayant cette origine est plus élevée, environ 50%. En revanche, les hommes d'origine maghrébine sont relativement bien représentés sur le marché du travail : environ 62% des nouvelles

recrues bruxelloises d'origine maghrébine sont des hommes, alors que la proportion d'hommes est plus faible parmi la population d'origine maghrébine en âge de travailler, environ 50%.

Les nouvelles recrues bruxelloises d'origine étrangère se retrouvent souvent dans quelques secteurs au profil distinct, tels que l'horeca, les services administratifs et de soutien, et le secteur de l'intérim. Dans chacun de ces secteurs, plus de 80% des Bruxellois nouvellement recrutés sont d'origine étrangère. Dans le secteur des services administratifs et de soutien (sans le secteur de l'intérim), environ 38% des nouvelles recrues bruxelloises sont d'origine maghrébine. Ce groupe est également clairement présent dans le secteur de l'intérim (29%). Tout comme pour les personnes peu qualifiées, **on observe une forte corrélation entre la qualité de l'emploi et l'origine des nouvelles recrues bruxelloises.** Si la personne est d'une origine autre que la Belgique, l'UE15 ou l'UE28, la probabilité de se retrouver dans un emploi à court terme ou un emploi à horaires irréguliers/flexibles semble être plus grande (et la probabilité de se retrouver dans un emploi à long terme ou à temps plein est plus faible). Dans le groupe des nouvelles recrues bruxelloises d'origine turque/maghrébine/subsaharienne ou avec une autre origine étrangère, seuls environ 40% sont employés plus d'un an par le même employeur. Parmi les résidents bruxellois d'origine belge, de l'UE15 ou de l'UE28, cette proportion est d'environ 50%. Enfin, les Bruxellois d'origine maghrébine, turque, subsaharienne ou autre origine étrangère sont également plus susceptibles d'être inactifs/à la recherche d'un emploi pendant les deux années précédant le recrutement. Environ 23%, 28%, 29% et 22% des Bruxellois ayant ces origines n'ont jamais travaillé au cours des deux années précédant le recrutement. En comparaison, seuls 14% des Bruxellois d'origine belge n'ont jamais été employés au cours des deux années précédant le recrutement. Les Bruxellois d'origine étrangère (maghrébins, turcs, subsahariens et autres) sont donc plus souvent caractérisés par une succession d'emplois de courte durée. Cela apparaît également lorsque nous contrôlons les différentes caractéristiques des emplois et des travailleurs ; ils sont plus susceptibles d'être inactifs trois ans après le recrutement/un an après la fin du contrat de travail que les travailleurs d'origine belge.

#### *Position familiale des nouvelles recrues bruxelloises*

Dans ce rapport, nous avons dressé un tableau de la situation familiale des nouvelles recrues bruxelloises. C'est la première fois que cette variable est analysée en détail. 1/4 des nouvelles recrues bruxelloises sont célibataires, 14% ont un partenaire et pas d'enfants, 32% ont un partenaire et des enfants, et 6% sont à la tête d'un ménage monoparental. Les partenaires en couple, avec ou sans enfants, se retrouvent relativement souvent dans un emploi de longue durée de plus d'un an, soit plus de 50%. Quelque 34% d'entre eux ont une durée d'emploi de moins de deux trimestres après le recrutement. **Les célibataires et les parents isolés ont un risque plus élevé de se retrouver dans un emploi à court terme (40 %).**

**De plus, par rapport aux personnes en couple, les personnes seules et les parents isolés se caractérisent plus souvent par des périodes d'inactivité prolongée avant le recrutement.** Quelque 26% et 32% d'entre eux n'ont jamais été au travail au cours des deux années précédant le recrutement ; pour les partenaires en couple (avec ou sans enfants), cette proportion n'est que de 13%. Les Bruxellois ayant de jeunes enfants de moins de 12 ans sont également plus susceptibles d'être au chômage/actifs au cours des deux années précédant le recrutement. C'est encore plus vrai pour les parents isolés avec un enfant de moins de 12 ans. Quelque 35% des parents isolés ayant un enfant de moins de 12 ans n'ont jamais travaillé au cours des deux années précédant le recrutement, seuls environ 20% ont toujours travaillé. Chez les partenaires d'un couple avec enfants, ces pourcentages sont environ de 14% et 48%. Le fait que les personnes seules et les parents isolés forment un groupe vulnérable se reflète également dans les mouvements de transition à long terme. **Par rapport aux partenaires d'un couple (avec ou sans enfants), un pourcentage plus faible travaille encore un trimestre après le recrutement, et ce pourcentage est également plus faible trois ans après le recrutement.** Ce groupe de Bruxellois a également - par rapport aux partenaires

d'un couple et en contrôlant de nombreuses caractéristiques de l'emploi et de l'employé - le plus grand risque d'être inactif/chômeur trois ans après le recrutement/un an après la fin du contrat de travail.

#### *Flux de navetteurs et déménagements parmi les nouvelles recrues bruxelloises*

Enfin, ce rapport examine les flux de navetteurs parmi les nouvelles recrues bruxelloises. Ces flux interrégionaux sont un sujet de plus en plus important aujourd'hui, compte tenu de la pénurie sur le marché du travail ou le taux d'emploi cible de 80 %. La mobilité géographique des travailleurs contribue à réduire les inadéquations géographiques sur le marché du travail, car les postes vacants qui restent ouverts localement peuvent être pourvus par des demandeurs d'emploi au-delà de la frontière régionale (Central Business Council, 2009). Les flux de navetteurs et les déménagements qui suivent un emploi dans une autre région parmi les nouvelles recrues bruxelloises sont analysés en détail, ce qui fournit des indications précieuses et alimente ainsi le débat sur la mobilité interrégionale.

L'emploi domestique de la RBC est élevé et de nombreux Flamands et Wallons font la navette avec la RBC tous les jours. Il existe également un flux inverse : les Bruxellois qui font la navette vers la RF et RW. **Environ 74 % des nouvelles recrues bruxelloises trouvent un emploi dans la RBC elle-même, les 19 % et 7 % restants se rendant dans la RF et RW.**

**Les Bruxellois recrutés dans la RW ont un profil plus fort, tandis que les Bruxellois recrutés dans la RF forment un groupe plus vulnérable.** On constate que les Bruxellois recrutés en RW sont un peu plus âgés, sont plus souvent des hommes, sont relativement plus souvent hautement qualifiés et d'origine belge, et occupent plus souvent les emplois les mieux rémunérés. Ce profil plus fort des Bruxellois recrutés dans la RW et le profil plus faible des Bruxellois recrutés dans la RF peuvent être (partiellement) expliqués sur une base sectorielle. En RF, une plus grande proportion des nouvelles recrues bruxelloises est employée dans le secteur de l'intérim, un secteur qui compte de nombreuses personnes peu qualifiées, des Bruxellois d'origine non belge et des emplois de courte durée. Les services administratifs et de soutien (sans intérim) sont également plus importants parmi les recrutements dans la RF (qui contiennent également des secteurs caractérisés par davantage de profils peu qualifiés et de Bruxellois d'origine étrangère). Nous constatons des secteurs plus forts parmi les Bruxellois recrutés dans la RW, comme l'industrie pharmaceutique, l'enseignement et les TIC.

**Les Bruxellois recrutés dans la RBC restent employés plus longtemps dans cette région par rapport aux Bruxellois recrutés dans la RF ou la RW.** Certains de ces « navetteurs » travaillent à nouveau dans la RBC trois ans après leur recrutement. En outre, un emploi de longue durée dans une autre région que celle où l'on vit, semble être une (légère) incitation à déménager dans cette région. Environ 17% (18%) des Bruxellois qui sont recrutés en RF (RW) et qui travaillent dans cette Région pendant les trois années suivant leur recrutement, déménagent en RF (RW).



**- ANNEXES -**



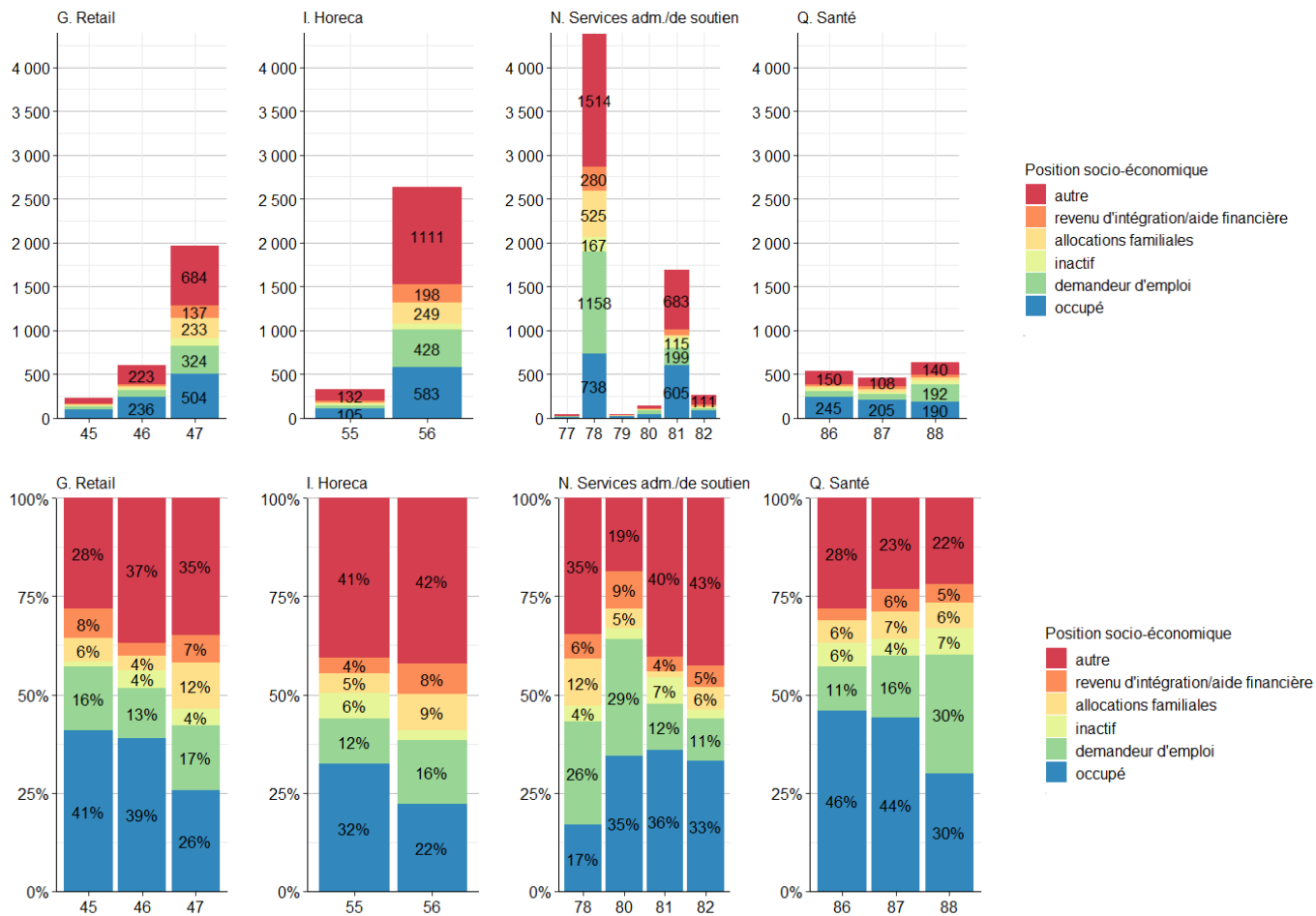
# annexe 1 Annexes au chapitre 1

## b1.1 Position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement

### b1.1.1 Composition des recrutements parmi les Bruxellois dans les secteurs du commerce de détail, de l'horeca, des activités de services administratifs et de soutien et du secteur de la santé en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, au niveau de NACE 2.

La figure b1.1 illustre la composition des secteurs du commerce de détail, de l'horeca, des activités de services administratifs et de soutien et du secteur de la santé en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement. Environ 8 % des nouvelles recrues bruxelloises ont trouvé un emploi dans le secteur du commerce de détail (code NACE à deux chiffres 47). Relativement peu, et plus précisément 26 %, de Bruxellois entrent dans ce secteur à partir d'une position active. Dans ce secteur, un nombre relativement élevé de recrutements se font à partir à partir de la position d'ayant droit aux allocations familiales (12 %), ce qui suggère qu'un nombre relativement élevé de jeunes trouvent un emploi dans ce secteur après leur scolarité. De nombreux Bruxellois sont également recrutés dans le secteur horeca, et plus particulièrement dans le secteur des services de restauration et débits de boissons (code NACE à deux chiffres 56). 11 % des nouvelles recrues bruxelloises commencent leur carrière dans ce secteur. Parmi ces Bruxellois recrutés dans ces secteurs, environ 42 % avaient une position socio-économique « autre » au cours du trimestre précédant le recrutement et environ 22 % seulement étaient en transition d'un emploi vers un autre. Au sein du secteur des activités de services administratifs et de soutien, le secteur du travail temporaire (code NACE à 2 chiffres 78) et le secteur du nettoyage (code NACE à 2 chiffres 81) se distinguent. Le secteur du travail temporaire a déjà été abordé plus en détail dans la section 1.1. Environ 7 % des nouvelles recrues bruxelloises commencent dans le secteur du nettoyage. Environ 36 % sont en transition d'un emploi vers un autre, 40 % des nouvelles recrues bruxelloises appartenaient à la position socio-économique « autre » le trimestre précédant le début de leur nouvel emploi. Enfin, les différents sous-secteurs du secteur de la santé présentent également une image différente. Dans le secteur des activités pour la santé humaine (code NACE à deux chiffres 86), les Bruxellois sont relativement nombreux à entrer dans le secteur à partir d'une position active (46 %). Ce n'est pas le cas pour le sous-secteur de l'action sociale pour les personnes (code NACE à deux chiffres 88), où relativement peu de Bruxellois entrent à partir d'une position active (30 %) et relativement beaucoup à partir d'une position de demandeur d'emploi (30 %).

**Figure b1.1 Composition des recrutements parmi les Bruxellois selon la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement, au sein des sous-secteurs du commerce de détail, de l'horeca, des services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) et de la santé (NACE2, # & %, 2018-2019)<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> 45 : Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motos, 46 : Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motos, 47 : Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motos, 55 : Hébergement, 56 : Restauration, 77 : Activités de location et location-bail, 78 : Activités liées à l'emploi, 79 : Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes, 80 : Enquêtes et sécurité, 81 : Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager, 82 : Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises, 86 : Activités pour la santé humaine, 87 : Activités médico-sociales et sociales avec hébergement, 88 : Action sociale sans hébergement.

<sup>2</sup> Dans le graphique ci-dessous, seuls les secteurs ayant un code NACE à deux chiffres totalisant plus de 100 recrutements ont été inclus.

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### b1.1.2 Profil des Bruxellois qui appartenait à la catégorie socio-économique « autre » au cours du trimestre précédant le recrutement

**Tableau b1.1 Profil des Bruxellois qui appartenait à la catégorie socio-économique « autre » au cours du trimestre précédant le recrutement (# & %, 2018-2019)**

Position socio-économique « autre »													
Âge	%	Niveau d'éducation	%	Nationalité	%	Origine	%	Quintile salarial	%	Intensité de travail	%	Position familiale	%
18-21 ans	6 (7)	Bas	22 (27)	Belge	37 (57)	Belge	13 (19)	Quintile 1	38 (38)	0-20%	25 (25)	Personne isolée	23 (25)
22-24 ans	12 (12)	Secondaire	23 (28)			Informations incomplètes	2 (2)	Quintile 2	16 (17)	20-40%	22 (22)	En couple sans enfant(s)	18 (15)
25-29 ans	35 (25)	Supérieur	55 (45)	EU15	29 (18)	EU15	32 (23)	Quintile 3	11 (11)	40-60%	24 (24)	En couple avec enfant(s)	21 (24)
30 - 34 ans	18 (17)			EU28	10 (7)	EU28	10 (8)	Quintile 4	13 (12)	60-80%	18 (18)	Chef d'une famille monoparentale	2 (6)
35-39 ans	11 (13)			Maghreb	5 (5)	Maghreb	14 (20)	Quintile 5	22 (22)	80-100%	11 (11)	Kind en gezin	19 (20)
40-44 ans	8 (10)			Turquie	1 (1)	Turquie	4 (4)						
45-49 ans	5 (7)			Afrique subsaharienne	6 (5)	Afrique subsaharienne	9 (10)						
50-54 ans	3 (5)			Autres	10 (7)	Autres	16 (13)						
55-59 ans	2 (3)												
60-64 ans	1 (1)												

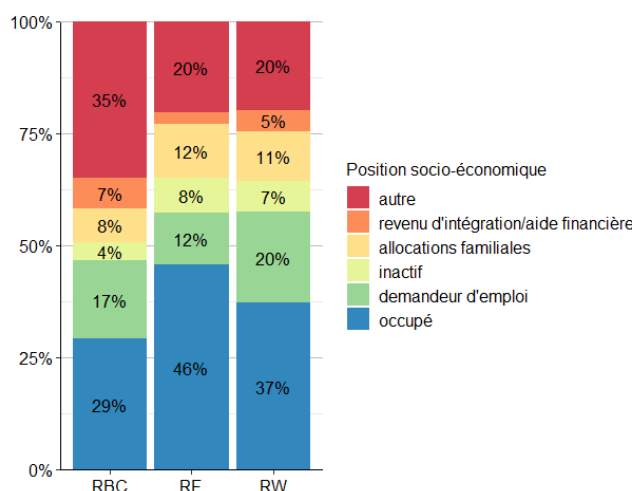
\* Le chiffre entre parenthèses représente la moyenne de toutes les positions socio-économiques.

Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### b1.1.3 Comparaison de la répartition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons selon leur position socio-économique

La figure b1.2 compare la position socio-économique des Bruxellois, des Flamands et des Wallons au cours du trimestre précédant le recrutement. Deux éléments ressortent immédiatement : Tout d'abord, la proportion de nouvelles recrues qui travaillaient au cours du trimestre précédant le recrutement est significativement plus faible chez les travailleurs bruxellois (29 %) que chez les travailleurs flamands (46 %) et wallons (37 %). En outre, les chiffres ci-dessous montrent également que relativement plus de Bruxellois appartenaient à la catégorie résiduelle « autre » au cours du trimestre précédant le recrutement (35 %), par rapport aux nouvelles recrues flamandes (20 %) et wallonnes (20 %).

**Figure b1.2 Composition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons, en fonction de la position socio-économique au cours du trimestre précédant le recrutement (% , 2018-2019).**



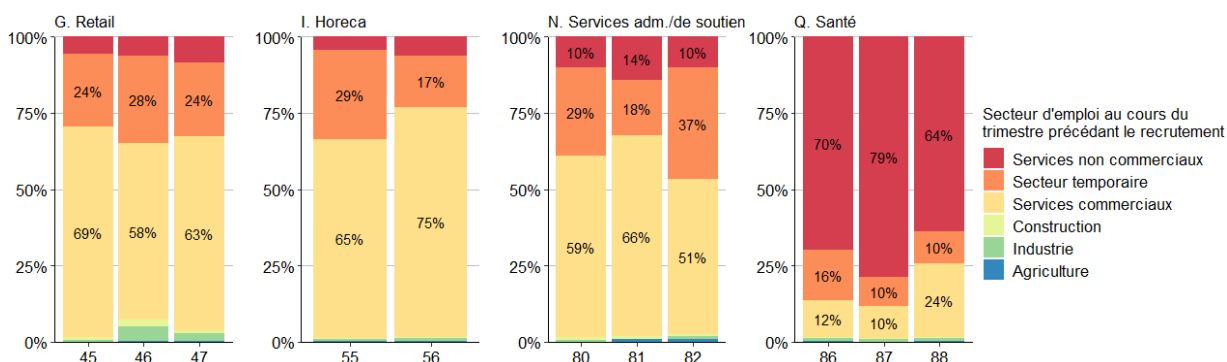
Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

## b1.2 Secteur d'activité au cours du trimestre précédant le recrutement

### b1.2.1 Répartition des recrutements dans le commerce de détail, l'horeca, les services administratifs et de soutien et le secteur de la santé, selon le secteur d'activité au cours du trimestre précédant le recrutement

La figure b1.3 revient sur les quatre secteurs du code NACE à un chiffre qui enregistrent le nombre des recrutements le plus élevé, mais cette fois au niveau des codes NACE à deux chiffres. Au sein du secteur du commerce de détail, nous constatons un niveau de spécialisation élevé : environ 60 à 70 % des travailleurs bruxellois actifs dans le commerce de détail travaillaient déjà auparavant dans un des secteurs des services commerciaux. Nous constatons également ce même niveau élevé de circularité dans le secteur horeca. Dans l'horeca (code NACE à deux chiffres 56), environ 75 % des entrées concernent des travailleurs qui viennent d'un secteur de services commerciaux. Au sein des services administratifs et de soutien (hors secteur de l'intérim) (N), les secteurs du code NACE à deux chiffres 78 (travail temporaire) et 82 (Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises) se distinguent particulièrement. Dans ces secteurs, respectivement 42 % et 37 % des entrées se font à partir de la position de travailleur intérimaire. Enfin, nous constatons également un niveau de spécialisation élevé dans le secteur de la santé. Quelque 79 % des personnes recrutées dans le secteur de l'action sociale sans hébergement (code NACE à deux chiffres 87) viennent d'un autre secteur de services non commerciaux.

**Figure b1.3 Secteur d'activité au trimestre précédent le recrutement dans le commerce de détail (G), la restauration (I), les services administratifs et de soutien (N) et le secteur de la santé (Q) (NACE2, %, 2018-2019).**



\* Seuls les secteurs NACE2-digit totalisant plus de 50 transitions d'un emploi vers un autre ont été inclus dans le graphique.

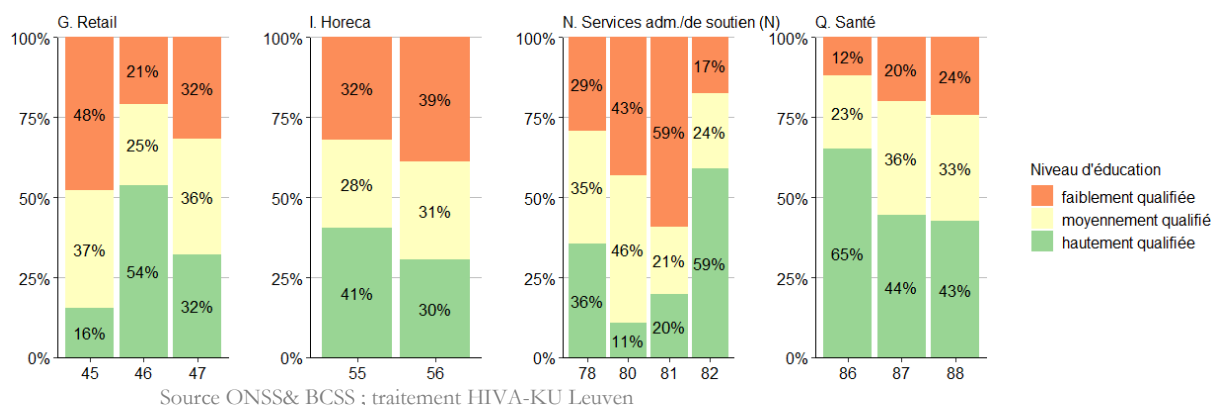
Source ONSS ; traitement HIVA-KU Leuven

### b1.3 Niveau d'éducation

#### b1.3.1 Composition des recrutements parmi les Bruxellois dans les secteurs du commerce de détail, de l'horeca, des activités de services administratifs et de soutien et du secteur de la santé en fonction du niveau de l'éducation, au niveau de NACE 2.

Comme déjà mentionné, ce sont les secteurs du commerce de détail, de l'horeca et des services administratifs et de soutien et le secteur de la santé qui recrutent le nombre le plus élevé de Bruxellois. La figure b1.4 se penche sur ces secteurs au niveau du code NACE à deux chiffres, en fonction du niveau d'éducation. Au sein de ces secteurs, on observe une forte variation du niveau d'éducation. Par exemple, le secteur du code NACE à deux chiffres 45 (commerce de gros et de détail dans le domaine de l'entretien et de la réparation de véhicules à moteur) recrute peu de personnes hautement qualifiées (16 %) et un nombre élevé de personnes faiblement qualifiées (48 %), alors que dans le secteur 46 (commerce de gros), environ 54 % des recrutements concernent des travailleurs hautement qualifiés. Dans l'horeca, le secteur de la restauration (56) attire un nombre relativement élevé de travailleurs faiblement qualifiés (39 %). Au sein des services administratifs et de soutien, le secteur du travail temporaire recrute beaucoup de Bruxellois faiblement (29 %), moyennement (35 %) et hautement qualifiés (36 %). Le secteur du nettoyage (81) attire de nombreux Bruxellois faiblement qualifiés : dans ce secteur, environ 59 % des recrutements concernent des travailleurs faiblement qualifiés. Des variations sont également observées au sein du secteur de la santé. Le secteur des activités pour la santé humaine (86) attire un nombre relativement élevé de personnes hautement qualifiées, à savoir environ 65 %. Dans les secteurs de l'action sociale (87 et 88), ce pourcentage est d'environ 43 %. Environ 20 % et 24 % respectivement des nouvelles recrues bruxelloises dans ces secteurs sont faiblement qualifiés.

**Figure b1.4 Composition des recrutements des Bruxellois dans le commerce de détail (G), la restauration (I), les services administratifs et de soutien (N) et le secteur de la santé (Q), en fonction du niveau d'éducation (NACE2, %, 2018-2019).**

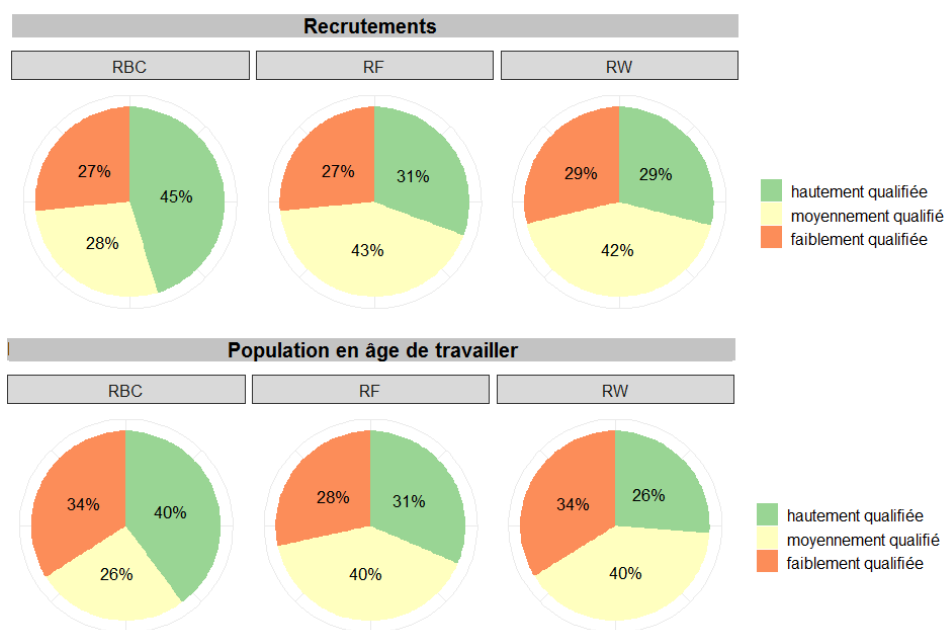


### b1.3.2 Comparaison du niveau d'éducation des nouvelles recrues bruxelloises, flamandes et wallonnes

Dans la figure b1.5, nous pouvons voir qu'en 2018-2019, la part des personnes hautement qualifiées parmi les nouvelles recrues flamandes et wallonnes s'élève à environ 31 % et 29 % respectivement. Ces chiffres sont inférieurs à ceux des Bruxellois (45 %). La proportion de travailleurs moyennement qualifiés est plus élevée au niveau des nouvelles recrues flamandes et wallonnes: environ 42-43 % contre 28 % au niveau des nouvelles recrues bruxelloises. En ce qui concerne le groupe des personnes faiblement qualifiées, aucune différence majeure n'est observée entre les trois Régions. 27 % des nouvelles recrues bruxelloises étaient faiblement qualifiées. Chez les Flamands et les Wallons, cette proportion est de 27 % et 29 % respectivement. Parmi les flamands nouvellement recrutés, les personnes hautement et moyennement qualifiées ont facilement accès au marché du travail. Ceci du fait que les parts de personnes hautement, moyennement et faiblement qualifiées parmi les nouvelles recrues bruxelloises sont très similaires à celles de la population en âge de travailler. Ce n'est pas le cas pour les Bruxellois et les Wallons nouvellement, dans lesquelles la part des personnes faiblement qualifiées parmi les travailleurs recrutés est plus faible que dans la population en âge de travailler. Les personnes faiblement qualifiées ont plus de mal à entrer sur le marché du travail. Dans ces Régions, l'accès au marché du travail est plus facile pour les personnes très qualifiées.



**Figure b1.5** Composition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons et composition de la population en âge de travailler dans la RBC, la RF et de la RW, en fonction du niveau d'éducation (% , 2018-2019).



Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

#### **b1.4 Comparaison de l'origine des nouvelles recrues bruxelloises, flamandes et wallonnes**

La figure b1.6 compare la composition en fonction de l'origine des nouvelles recrues bruxelloises avec nouvelles recrues flamandes et wallonnes. Il est à noter que dans ces deux Régions, la part des Bruxellois d'origine belge dans le nombre total des recrutements est plusieurs fois supérieure. Alors que parmi les nouvelles recrues bruxelloises, environ 19 % sont d'origine belge, parmi nouvellement recrues flamandes et wallonnes, cette proportion est de 61 % et 55 % respectivement. Dans les recrutements des Bruxellois on compte donc beaucoup plus de personnes d'origine étrangère (UE15, UE28, Maghreb, Turquie, Afrique subsaharienne et autres).

**Figure b1.6 Composition des recrutements parmi les Bruxellois, les Flamands et les Wallons et composition de la population en âge de travailler dans la RBC, la RF et de la RW, en fonction de l'origine (% , 2018-2019).**



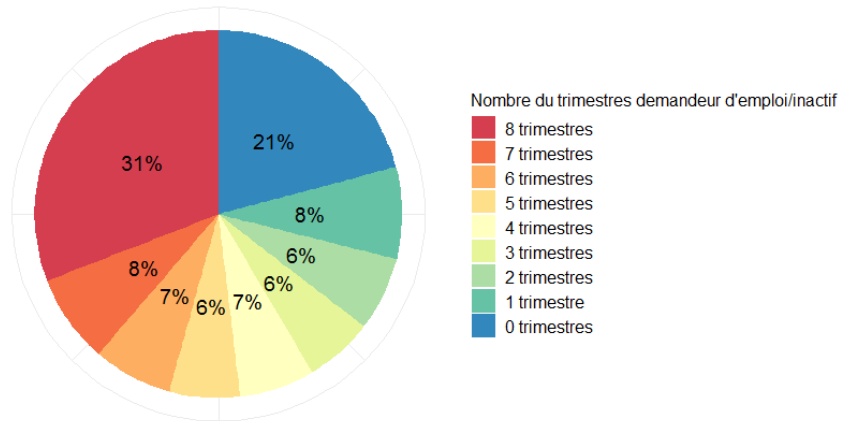
Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

**b1.5 Durée d'inactivité : nombre de trimestres non travaillés au cours des deux années précédant le recrutement - pour la position socio-économique « autre ».**

La figure b1.7 illustre la répartition des recrutements en fonction de la durée d'inactivité pendant la période de deux ans précédant le recrutement. Il convient de se rappeler ici que le terme « inactif » désigne à la fois la position de demandeur d'emploi et d'inactif. Les Bruxellois qui appartenaient à la position socio-économique « autre » pendant un ou plusieurs trimestres au cours de cette période de deux ans avant le recrutement ont été inclus dans ce graphique. Nous comparons ce graphique avec la figure 1.22 de la section 1.3.

La proportion des Bruxellois qui étaient au travail au cours des deux années précédant le recrutement est - conformément aux attentes - plus faible quand on inclut la position socio-économique « autre ». Environ 21 % des Bruxellois avaient été au travail de manière permanente les deux années précédant le recrutement, dans le même emploi ou pas. Dans la figure 1.22, ce pourcentage était d'environ 40 %. La proportion de Bruxellois qui n'avaient pas été actifs pendant un ou plusieurs trimestres au cours de la période de deux ans précédant le recrutement est plus élevée. Dans la figure b1.7, quelque 31 % des Bruxellois n'avaient pas travaillé les huit trimestres précédant le recrutement. Dans la figure 1.22, ce chiffre n'était « que » de 20 %.

**Figure b1.7 Répartition des nouvelles recrues bruxelloises en fonction de la durée d'inactivité (c'est-à-dire le nombre de trimestres au cours des deux années précédant le recrutement pendant lesquels le Bruxellois était demandeur d'emploi/inactif) - avec la position « autre » (% , 2018-2019).**



Source ONSS& BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven



## annexe 2 Chapitre 2 : analyse des mouvements de transition

### b2.1 Possibilités de transition 3 ans après le recrutement et 1 an après avoir quitté un emploi, en fonction de l'intensité de travail du ménage : analyse sans les personnes isolées

Tableau b2.1 Possibilités de transition des Bruxellois 3 ans après le recrutement en fonction de l'intensité de travail du ménage, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2016)

Intensité de travail	Reste	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Mobilité neutre	Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif		
0-20 %	23,4	16,6	11,5	27,1	5,1	16,2
20-40 %	28,1	19,7	12,3	22,4	5,2	12,4
40-60 %	29,2	20,3	11,7	20,9	5,2	12,7
60-80 %	32,8	21,4	12,3	17,7	5,8	9,9
80-100 %	36,3	23,8	10,4	15,4	5,2	8,8

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven

Tableau b2.2 Possibilités de transition des Bruxellois 1 an après avoir quitté un emploi en fonction de l'intensité de travail du ménage – sans les personnes isolées, avec un contrôle pour les caractéristiques liées à l'emploi et au travailleur (% , années 2014-2018)

Intensité de travail	Transition neutre	Mobilité ascendante	Mobilité descendante		Autre
			Salaire brut inférieur	Chômeur/inactif	
0-20 %	3,8	8,5	16,1	48,1	23,5
20-40 %	7,0	13,6	20,7	38,2	20,5
40-60 %	8,0	15,4	23,8	33,1	19,7
60-80 %	9,5	18,6	26,5	30,5	14,9
80-100 %	13,1	24,6	33,7	20,9	7,6

Source ONSS et BCSS ; traitement HIVA-KU Leuven



# Références

- Benach, J., & Muntaner, C.** (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276-277.
- Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Kriechel, B., & van Thor, J.** (2012). Why do recent graduates enter into flexible jobs?. *De Economist*, 160(2), 157-175.
- Braes, S., Herremans, W.** (2012). Inhoudelijke analyse Datawarehouse AM&SB: Low Work Intensity at Household Level. Steunpunt Werk. [https://www.BCSS-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh\\_page/content/websites/datawarehouse/others/lwi-indicator.html](https://www.BCSS-bcss.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/others/lwi-indicator.html)
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.** (2009). Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit. <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/nl/doc09-1249.pdf>
- Cockx, B., & Picchio, M.** (2012). Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs?. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(5), 646-675.
- De Maesschalck, F., De Rijck, T., & Heylen, V.** (2015). Over de grens: sociaal-ruimtelijke relaties tussen Brussel en Vlaams Brabant. *Brussels Studies. La revue scientifique pour les recherches sur Bruxelles/Het wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel/The Journal of Research on Brussels*.
- Goesaert, T., Vandekerkhove, T., & Struyven, L.** (2019). Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015). Leuven: HIVA.
- Hyatt, H.R. & Spletzer, J. R.** (2017). "The recent decline of single quarter jobs," *Labour Economics*, Elsevier, vol. 46(C), pages 166-176.
- BCSS.** (2022a). Datawarehouse | Nomenclatuur van socio-economische positie. Datawarehouse - Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van <https://www.BCSS-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/kruispuntbank-van-de-sociale-zekerheid/Variables/nomenclatuur-van-socio-economische-positie-1.html?filter=name&institution=&sources=&themes=>
- BCSS.** (2022b). Datawarehouse | Prestatietype. Datawarehouse - Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van <https://www.BCSS-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/prestatietype-4.html?filter=name&institution=&sources=&themes=>
- Schmid, G.** (2017). Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies. *The new Palgrave dictionary of economics*, 1-15.
- Struyven, L.** (2019, 21 mei). Heb ook oog voor de goede kant van de Brusselse arbeidsmarkt. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/opinie/algemeen/heb-ook-oog-voor-de-goede-kant-van-de-brusselse-arbeidsmarkt/10128607.html>
- Struyven, L., & Goesaert, T.** (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 28(1), 145-155.
- Verhetsel, A., Beckers, J., & De Meyere, M.** (2018). Assessing daily urban systems: A heterogeneous commuting network approach. *Networks and Spatial Economics*, 18(3), 633-656.
- view.brussels & actiris.brussels.** (2015). ViewStat. ViewStat. Geraadpleegd op 22 mei 2022, van [https://viewstat.actiris.brussels/viewstat\\_help\\_NL\\_WZ\\_NWWZ.html#:~:text=Dit%20zijn%20personen%20zonder%20betaalde,%20Dbureau%20voor%20de%20statistiek](https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_help_NL_WZ_NWWZ.html#:~:text=Dit%20zijn%20personen%20zonder%20betaalde,%20Dbureau%20voor%20de%20statistiek).
- view.brussels.** (2018). De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. [https://www.actiris.brussels/media/42fdrhir/view\\_etat-des-lieux-2018\\_nl\\_vf-h-B93813DE.pdf](https://www.actiris.brussels/media/42fdrhir/view_etat-des-lieux-2018_nl_vf-h-B93813DE.pdf)
- view.brussels.** (2020). Stand van zaken - de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. [https://www.actiris.brussels/media/210bzjt0/2020\\_11\\_view\\_brussels\\_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf](https://www.actiris.brussels/media/210bzjt0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf)