Rapport 2020

ÉTAT DES LIEUX

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

view .brussels

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos 4

Introduction 5

Perspectives démographiques 6

1.1 Évolution démographique 6

1.2 Taux de remplacement des actifs 7

Emploi et démographie des entreprises 9

2.1 Emploi intérieur 9

2.1.1 Comment se caractérise l'emploi intérieur ? 9

2.2 Emploi salarié 11

2.2.1 Comment évolue l'emploi salarié à Bruxelles ? 11

2.2.2 Quel est le profil sectoriel de l'emploi salarié ? 14

2.2.3 Comment se décline l'emploi salarié à l'échelle communale ? 17

2.3 Emploi indépendant 18

2.4 Démographie des entreprises 22

2.5 Création et destruction d'emplois 24

Qualité de l'emploi 25

3.1 Travail à temps partiel 25

3.2 Travail temporaire 28

3.3 Les autres formes de flexibilisation du marché de l'emploi 32

Mobilité géographique 33

4.1 Les mouvements de navette 33

4.2 Quel est le profil des navetteurs ? 33

4.3 Comment évolue la navette de travail en dehors de et vers Bruxelles ? 33

4.4 La zone métropolitaine 34

Indicateurs de participation au marché de l'emploi **36**

5.1 Taux d'activité 37

5.2 Population active occupée et taux d'emploi 38

5.2.1 Taux d'emploi 38

5.3 Population active inoccupée et taux de chômage 39

5.3.1 Halo et sous-emploi 39

5.3.2 Taux de chômage 40

5.3.3 Taux de chômage par ville 43

5.3.4 Taux de NEET 44

5.3.5 Taux de chômage par commune 44

5.3.6 Taux de chômage par origine 45

5.4 Caractéristiques des demandeurs d'emploi inoccupés 47

5.4.1 Évolution du nombre global de demandeurs d'emploi 47

5.4.2 Quel est le profil des demandeurs d'emploi bruxellois? 48

5.4.3 Une baisse marquée sur les 5 dernières années 51

5.5 Partie dynamique : RMO et taux de sortie vers l'emploi 54

5.5.1 Quels mouvements de flux caractérisent les chômeurs sur le marché du travail ? 54

5.5.2 Quel est le taux de sortie des demandeurs d'emploi ? 57

Conclusion **59**

Annexe : Principaux indicateurs du marché de l'emploi dans les 3 régions **62**

AVANT-PROPOS

Dans la continuité des éditions précédentes, l'état des lieux annuel du marché de l'emploi en Région bruxelloise répond à une volonté, mais aussi à un réel besoin, de disposer d'un outil de suivi et d'analyse de la structure et des évolutions récentes de l'emploi et du chômage à Bruxelles.

Destinée à un public diversifié, cette publication de view.brussels présente les principales données qui visent à éclairer les questions d'emploi et de chômage au niveau régional. L'analyse de ces statistiques qui proviennent de différentes sources, porte sur la dernière année disponible au moment de la rédaction et sur des séries évolutives le plus souvent à cinq ans. Selon les sources, l'année de référence est 2018 ou 2019.

Cette édition de l'état des lieux doit dès lors être vue comme une photographie du marché de l'emploi bruxellois prise avant la crise Covid-19 et les mesures sanitaires mises en place à partir du 16 mars 2020. Elle ne rend donc pas compte des ruptures de tendance induites par la crise Covid-19 sur la plupart des dimensions qui y sont abordées ; des ruptures qui sont porteuses de nouveaux défis pour les services publics amenés, plus que jamais, à devoir remplir leur rôle d'amortisseur social et économique.

Parmi les impacts potentiels de la crise sur les dimensions traitées dans ce rapport, on relèvera notamment la révision de certaines tendances démographiques à court ou moyen terme ; le questionnement entrouvert sur les mouvements pendulaires des travailleurs entre Bruxelles et sa périphérie ; les pertes d'emploi potentiellement plus importantes dans des secteurs offrant traditionnellement davantage de débouchés aux Bruxellois moins qualifiés, à Bruxelles ou en périphérie ; l'augmentation attendue du chômage et l'amplification des inégalités d'accès et de maintien à l'emploi, en particulier pour les plus vulnérables ; ou encore la détérioration possible de la qualité de l'emploi et des transitions sur le marché d'emploi de manière générale, et des parcours d'insertion des jeunes rendus plus difficiles.

Conscient des défis que pose cette crise pour la Région bruxelloise en matière d'emploi et de formation, view.brussels développe en parallèle à cette publication d'autres outils de monitoring et analyses prospectives. Ces outils et analyses, régulièrement mis à jour et dont un certain nombre sont diffusés par ailleurs, visent à éclairer les impacts socio-économiques qui résulteront de la crise et les enjeux qui en découleront.

Grégor Chapelle

Directeur général

Caroline Mancel

Directrice générale adjointe

INTRODUCTION

Les statistiques présentées et commentées dans cet état des lieux sont calculées par view.brussels, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, sur la base de sources multiples. Cet état des lieux traite des dernières données disponibles avec, selon les sources, 2018 ou 2019 comme année de référence, et des séries évolutives, le plus souvent, sur cinq ans. Les données traitées étant antérieures à la crise Covid-19, elles ne rendent dès lors pas compte des impacts à court et moyen termes sur la démographie ainsi que sur l'offre et la demande de travail en Région bruxelloise, voire en périphérie. Cette publication a toutefois le mérite de photographier la situation du marché de l'emploi bruxellois qui prévalait avant la crise Covid-19. Elle constitue ainsi un point de référence pour apprécier les transformations qui sont attendues au vu des ruptures de tendance que la crise Covid-19 devrait induire.

Cinq dimensions sont traitées dans cette publication.

- Les deux premiers chapitres, axés sur la population et l'emploi, traitent de **l'évolution démographique** et des données actualisées sur **l'emploi intérieur, salarié et indépendant** (caractéristiques sociodémographiques des actifs en emploi, évolution des effectifs, etc.) **et le dynamisme entrepreneurial** de la Région (démographie des entreprises, créations et suppressions d'entreprises).

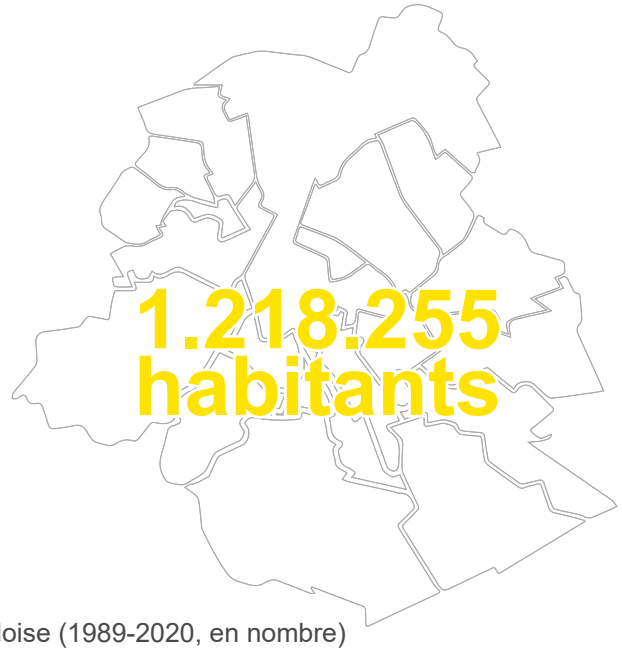
- Le troisième chapitre est consacré à la **qualité des emplois** occupés par les Bruxellois (type de contrat, temps plein – temps partiel, volontaire – involontaire, etc.).

- Le quatrième chapitre fait état des **perspectives d'emploi** relativement favorables à Bruxelles et sa périphérie ainsi que des tendances en matière de **mobilité des travailleurs entre les différentes régions** du pays.

- Le dernier chapitre invite à questionner **l'offre de travail bruxelloise** au moyen des indicateurs de participation au marché de l'emploi tels que les taux d'activité, d'emploi et de chômage, mais aussi à examiner **les caractéristiques des demandeurs d'emploi inoccupés**. Cette édition se clôture sur une partie dédiée aux **statistiques dynamiques**, avec un **état des lieux de la réserve de main-d'œuvre** sous l'angle des flux ainsi qu'une analyse longitudinale des **taux de sortie des demandeurs d'emploi**.

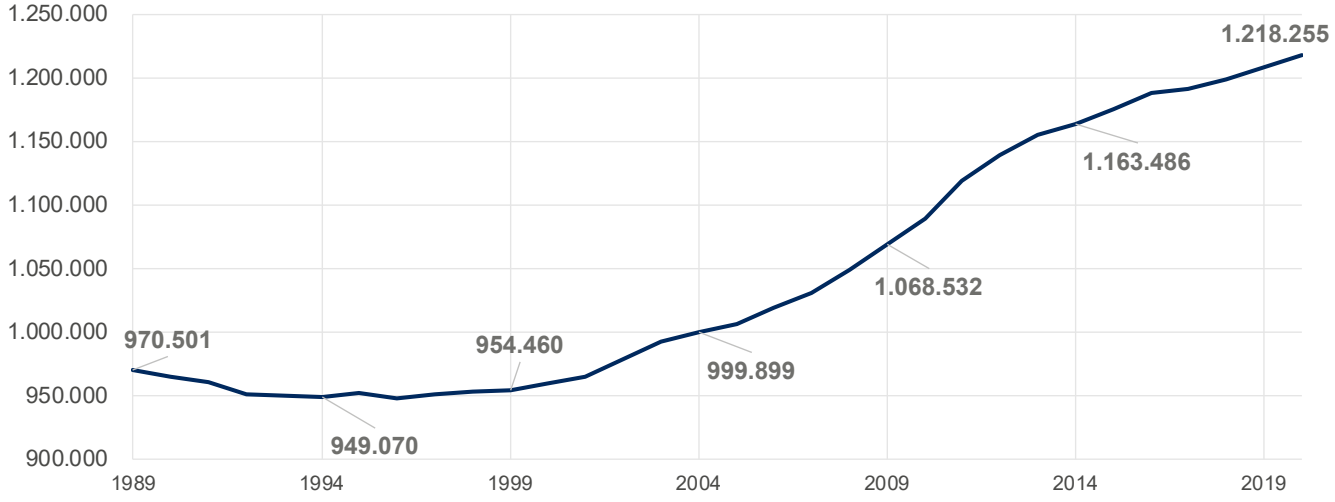
PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES

1.1 Évolution démographique



Au cours de l'année 2019, la Région bruxelloise a gagné 9.713 habitants, ce qui porte sa population à 1.218.255 habitants au 1er janvier 2020, soit **une croissance de 0,8%.** Tout comme l'année passée, le taux annuel de croissance est proche de celui de la Flandre (+1,1%), mais reste supérieur à celui de la Wallonie (+0,3%). Cette croissance est relativement faible en comparaison de celles ayant eu lieu au cours des années précédentes.

Figure 1 : Évolution annuelle de la population en Région bruxelloise (1989-2020, en nombre)

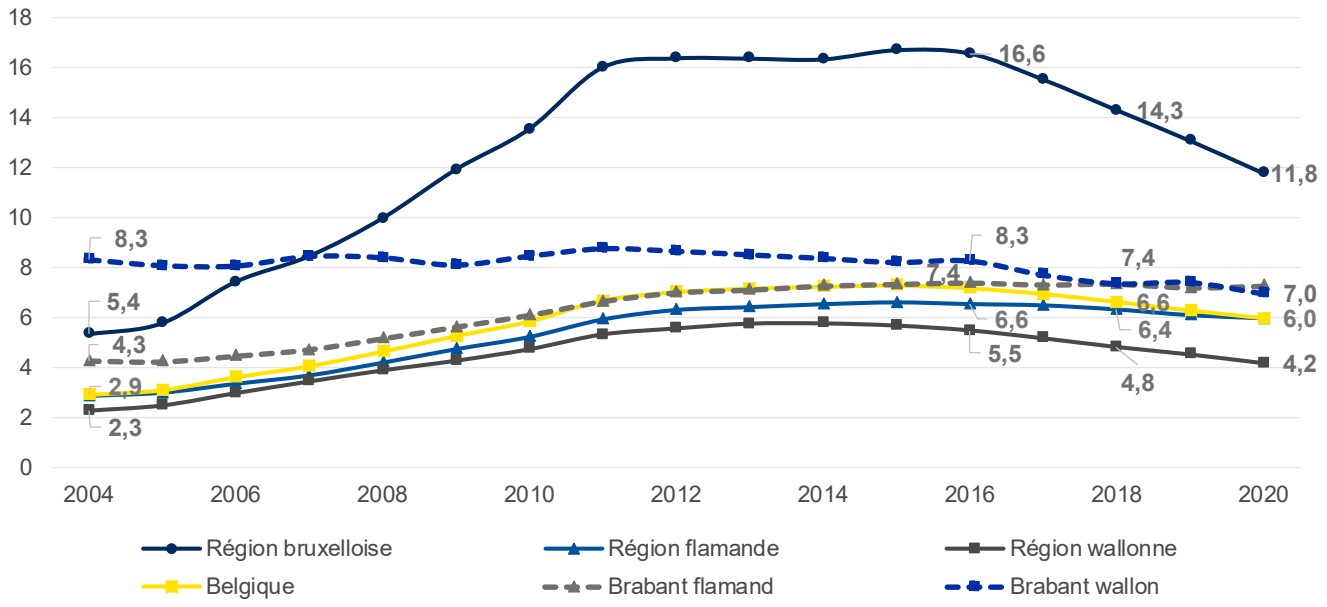


Source : SPF Économie - DGSIE, calculs view.brussels

La croissance démographique dans la région est particulièrement soutenue depuis les années 2000. Si l'on regarde l'évolution décennale, sur la période allant de 1994 à 2020, celle-ci varie fortement à Bruxelles. L'ampleur de la variation se situe aux alentours des 5% entre 1994 et 2004 et dépasse les 16% si l'on considère les écarts entre le début des années 2000 et la décennie suivante (2011). Néanmoins, depuis quatre ans, la croissance connaît un certain ralentissement, bien qu'elle se maintienne à des niveaux nettement supérieurs à ceux des deux autres régions. Sachant que la population influe directement sur les mécanismes d'emploi et de chômage, il est intéressant de souligner ce phénomène bruxellois avant de s'attarder sur l'emploi et le chômage, au niveau régional.

Figure 2 : Évolution décennale de la population selon la région (2004-2020, en %)

Lecture : la variation décennale de la population entre 2010 et 2020 est de 11,8% en Région bruxelloise.



Source : SPF Économie - DGSIE, calculs view.brussels

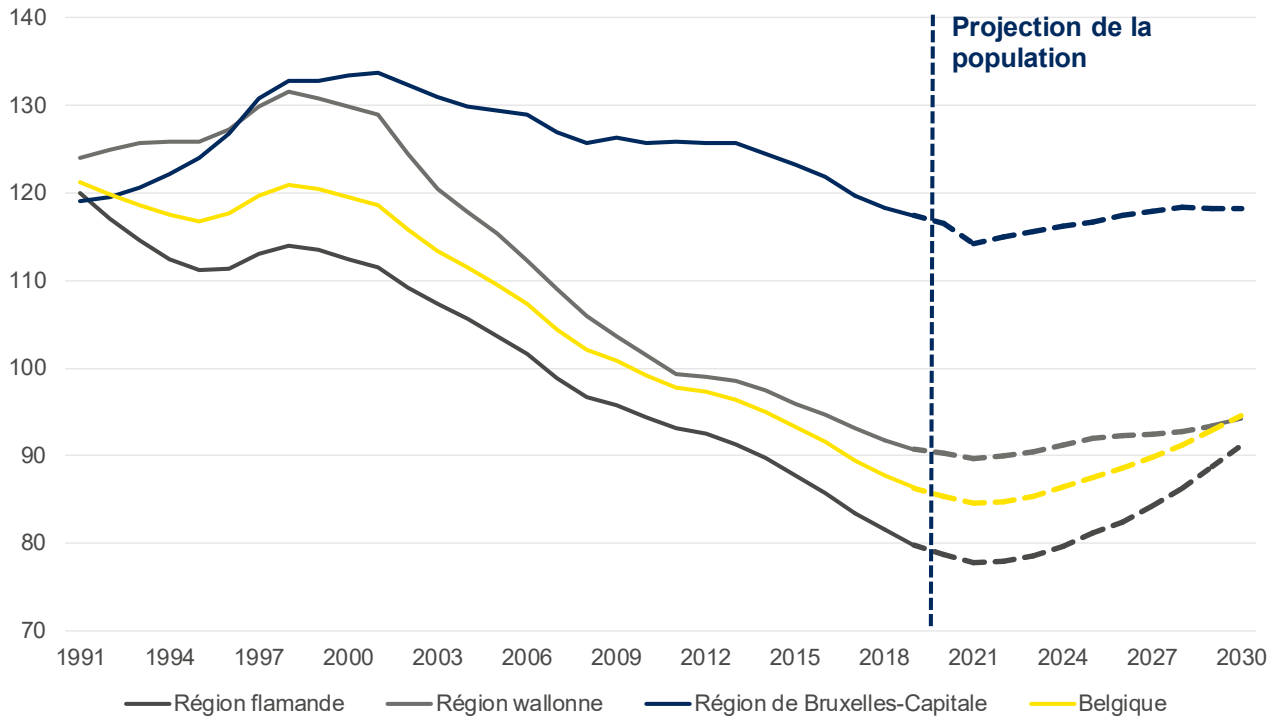
L'évolution de la population résulte de l'effet conjugué des mouvements naturels (naissances et décès) et des mouvements migratoires (entrées et sorties résidentielles). En comparaison avec la Flandre et la Wallonie, l'augmentation de la population bruxelloise s'explique par des soldes naturel et migratoire international très élevés qui compensent largement un solde migratoire interne nettement négatif, ce dernier témoignant de la forte propension des Bruxellois à quitter leur Région pour s'établir dans les deux provinces du Brabant.

1.2 Taux de remplacement des actifs

En ce qui concerne le taux de remplacement des actifs par région, le graphique suivant illustre, sur la base des évolutions démographiques et des projections à l'horizon 2030, le rapport entre le nombre de jeunes âgés entre 15 et 24 ans susceptibles d'intégrer le marché de l'emploi et le nombre de personnes de 55 à 64 ans qui vont le quitter. Lorsque ce ratio est supérieur à 100, cela signifie que davantage de jeunes accéderont au marché de l'emploi qu'il n'y aura de personnes âgées de plus de 55 ans qui en sortiront.

Si dans les années 1990, la situation était comparable dans les trois régions où le ratio oscillait entre 110 et 133 (i.e. remplacement suffisant), ce n'est plus le cas aujourd'hui. Le taux de remplacement des actifs à Bruxelles est resté dans la moyenne de 120, selon les perspectives démographiques. Par contre, en Flandre, ce ratio est passé depuis 2007 en dessous de la barre des 100 et atteindra son taux le plus bas de 77,8 en 2021 ; en Wallonie, il est passé en dessous des 100 depuis 2011 et atteindra un taux plancher de 89,7 en 2021 également.

Figure 3 : Taux de remplacement des actifs (15-24 ans / 55-64 ans, en %)



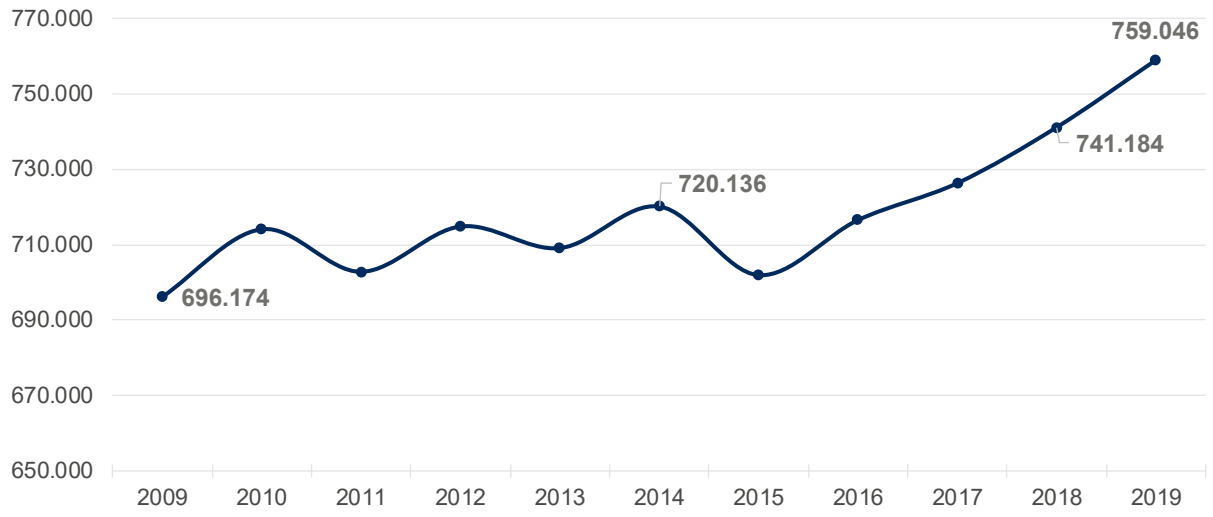
Sources : 1991-2019 : observations SPF Économie – DGSIE ; 2020-2030 : perspectives Bureau fédéral du Plan et SPF Économie – DGSIE, calculs view.brussels

EMPLOI ET DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES

2.1 Emploi intérieur[1]

En 2019, l'emploi intérieur bruxellois (à savoir le nombre d'emplois occupés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, par des travailleurs y ayant leur résidence ou non) s'élève à plus de **759.000 emplois, soit 16% de l'emploi intérieur belge**, alors qu'un peu plus de 10% de la population du pays habite la Région.

Figure 4 : Évolution de l'emploi intérieur en Région bruxelloise (2009-2019, en valeur absolue)



Source : SPF Économie – DGSIE (EFT[2]) , calculs view.brussels

Au cours de la dernière décennie, on observe à Bruxelles une évolution de l'emploi intérieur en dents de scie jusqu'en 2015. Depuis, **l'emploi n'a cessé de progresser. Entre 2018 et 2019, il a progressé de +2,4%** (soit près de 18.000 unités supplémentaires). La progression de l'emploi est un peu plus faible en Flandre (+1,7%), et encore plus en Région wallonne (+1,0%).

2.1.1 Comment se caractérise l'emploi intérieur ?

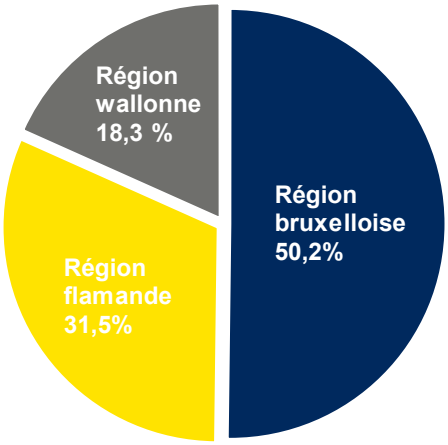
Depuis 2015, plus d'un emploi sur deux en Région bruxelloise est occupé par un Bruxellois. Si le bassin d'emploi bruxellois reste attractif pour bon nombre de navetteurs, la navette entrante des actifs est repartie à

1 Les données sur l'emploi proviennent de sources statistiques administratives (ONSS pour l'emploi salarié et INASTI pour l'emploi indépendant) ou de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), auxquelles correspondent des périmètres et méthodologies spécifiques. Ces sources permettent d'analyser l'emploi selon diverses variables pertinentes (genre, commune de résidence ou de travail, niveau de qualification, branche d'activité, etc.), contrairement à d'autres sources disponibles qui traitent de l'emploi (telle que la BNB – Comptes régionaux ou HERMREG). Nous nous basons sur les dernières données disponibles.

2 On note en 2017 une rupture de série qui touche l'ensemble des résultats de l'EFT. Cette rupture de série résulte de la profonde réforme de la manière dont l'Enquête sur les Forces de Travail est réalisée en Belgique. Ainsi, à partir de 2017, un panel rotatif et différentes méthodes de collecte des données sont utilisés (premier entretien en face-à-face puis, par la suite, trois enquêtes de suivi auxquelles les ménages répondent via web ou par téléphone). La méthode de pondération a également fortement été revue.

la hausse entre 2018 et 2019, pour s'établir à 49,8% en 2019 (contre 48,4% l'année précédente). Les navetteurs, qui résident en Flandre ou en Wallonie et travaillent à Bruxelles, occupent ainsi 378.000 emplois sur les 759.000 disponibles en Région bruxelloise.

Figure 5 : Répartition des travailleurs en Région bruxelloise selon la région de domicile (2019)



Source : SPF Économie - DGSIE, calculs view.brussels

Dans les trois régions du pays, la répartition de l'emploi selon le genre est relativement similaire et est légèrement à l'avantage des travailleurs masculins : **52,7% des emplois sont occupés par des hommes à Bruxelles, 53,5% en Flandre et 51,8% en Wallonie**.

Par ailleurs, la ventilation de l'emploi par tranche d'âge diffère, essentiellement au niveau des jeunes de moins de 25 ans, ceux-ci étant relativement moins nombreux en Région bruxelloise.

Selon le niveau de qualification, **60,0% de l'emploi intérieur bruxellois est occupé par des personnes ayant un diplôme d'études supérieures** (455.000 emplois), alors que cette part est de seulement 43,0% dans les deux autres régions. La proportion d'emplois à qualification supérieure plus importante en Région bruxelloise s'explique en partie par la « tertiarisation » de son économie (plus de neuf emplois sur dix à Bruxelles, dont plus de la moitié dans les services marchands).

Tableau 1 : Caractéristiques de l'emploi intérieur selon la région, en nombre et en % (2019)

		Nombre			%		
		Région bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Région bruxelloise	Région flamande	Région wallonne
Genre	Hommes	400.294	1.474.653	619.637	52,7	53,5	51,8
	Femmes	358.752	1.280.637	576.801	47,3	46,5	48,2
Niveau de qualification	Faible	86.119	402.121	194.433	11,3	14,6	16,3
	Moyen	217.513	1.162.152	484.063	28,7	42,2	40,5
	Élevé	455.414	1.191.018	517.942	60,0	43,2	43,3
Classe d'âge	< 25 ans	30.371	231.176	75.473	4,0	8,4	6,3
	25-29 ans	89.782	325.627	141.335	11,8	11,8	11,8
	30-39 ans	203.287	667.100	309.114	26,8	24,2	25,8
	40-49 ans	209.717	688.679	307.317	27,6	25,0	25,7
	≥ 50 ans	225.889	842.709	363.199	29,8	30,6	30,4
Secteur d'activité	Agriculture	1.425	29.213	13.545	0,2	1,1	1,1
	Industrie	72.276	658.894	246.559	9,5	23,9	20,6
	Services	685.345	2.067.183	936.334	90,3	75,0	78,3
Total		**759.046**	**2.755.290**	**1.196.438**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs view.brussels

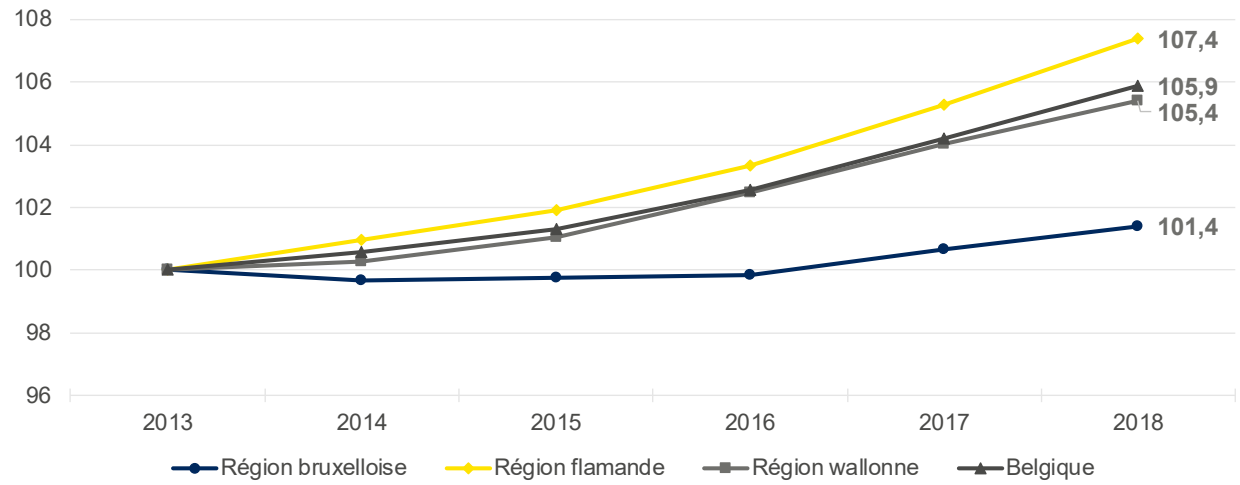
2.2 Emploi salarié

2.2.1 Comment évolue l'emploi salarié à Bruxelles ?

Comptant quelque **630.600 postes de travail en 2018**, l'emploi salarié **a progressé de 1,4% en Région bruxelloise entre 2013 et 2018** (soit une augmentation de près de 8.800 postes de travail), alors qu'il a progressé de 7,4% en Flandre et 5,4% en Wallonie (soit respectivement une hausse de 110.000 et 37.000 postes).

L'évolution de l'emploi salarié au cours de la période 2013-2018 présente des différences selon les régions. En effet, si l'emploi salarié progresse sans interruption depuis 2013 en Flandre et en Wallonie, il stagne à Bruxelles jusqu'en 2016 et tend à progresser depuis, de manière toutefois plus modérée que dans les deux autres régions. Entre 2017 et 2018, il progresse de quelque 4.700 unités à Bruxelles (soit +0,8%, contre +2,0% en Flandre et +1,3% en Wallonie).

Figure 6 : Évolution de l'emploi salarié dans les trois régions (2013-2018, base 2013 = 100)



Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

L'évolution de l'emploi salarié entre 2013 et 2018 présente toutefois des différences selon le profil des entreprises et selon le profil des travailleurs.

Genre

Entre 2013 et 2018, l'activité masculine est stable à 0,1%, soit 300 emplois supplémentaires en Région bruxelloise. L'emploi salarié masculin a en revanche augmenté en Flandre (+6,3%) et dans une moindre mesure en Wallonie (+3,9%).

L'emploi des femmes progresse, quant à lui, dans les trois régions du pays entre 2013 et 2018. En Région bruxelloise, cette évolution positive ne s'est pas démentie au cours de la période. La progression de l'emploi salarié féminin est toutefois plus timide à Bruxelles (+2,7% ou +8.400 emplois, contre +8,6% en Flandre et +6,9% en Wallonie). À Bruxelles, cette croissance plus modérée occulte la progression de l'emploi des femmes dans le domaine des titres-services, mais également dans l'enseignement (+12,7% ou +4.900) ainsi que dans la santé et l'action sociale (+9,9% ou +4.700).

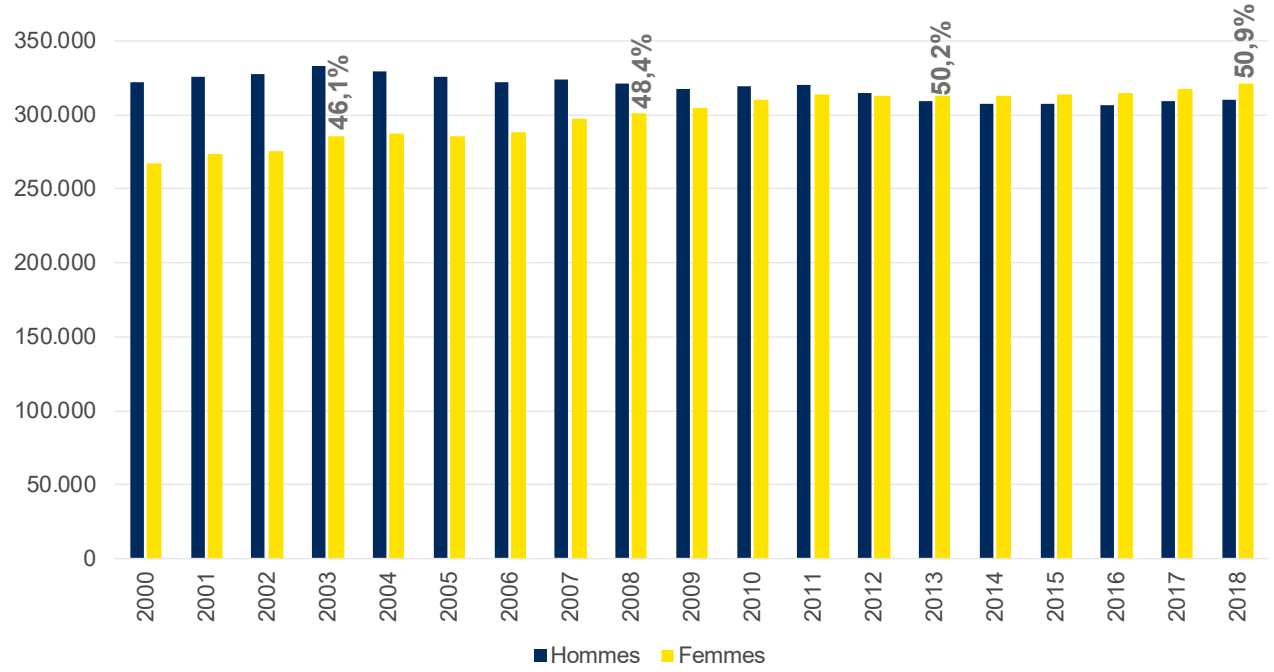
Tableau 2 : Évolution de l'emploi salarié selon le genre et la région de travail (2013-2018)

	Région bruxelloise		Région flamande		Région wallonne		Belgique	
	2018	Variation 13-18	2018	Variation 13-18	2018	Variation 13-18	2018	Variation 13-18
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Hommes	309.759	0,1	1.200.653	6,3	525.274	3,9	2.035.686	4,7
Femmes	320.860	2,7	1.141.444	8,6	539.522	6,9	2.001.826	7,1
Total	**630.619**	**1,4**	**2.342.097**	**7,4**	**1.064.796**	**5,4**	**4.037.512**	**5,9**

Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

Depuis le début des années 2000, la part de femmes dans l'emploi salarié ne cesse de croître et ce, même lors d'épisode tel que celui de la crise de 2008, avec le ralentissement de l'économie observé jusqu'en 2013. Entre 2013 et 2018, leur part est passée de 50,2% de l'emploi salarié à 50,9%.

Figure 7 : Évolution de l'emploi salarié selon le genre en Région bruxelloise (2000-2018)



Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

Statut

En 2018, le nombre d'ouvriers s'élève à 126.900 unités à Bruxelles. Entre 2013 et 2018, les effectifs ouvriers ont crû de +1,2% en Région bruxelloise (8.800 postes). Du côté de la Flandre et de la Wallonie, l'augmentation s'observe dans une mesure plus importante, soit respectivement +7,4% et +5,4%. De plus, contrairement aux deux autres régions du pays, seul l'emploi ouvrier masculin a progressé à Bruxelles entre 2013 et 2018 (+2,4%, contre -0,4% pour l'emploi ouvrier féminin).

Longtemps confiné au secteur industriel, en déclin depuis plusieurs décennies, l'emploi ouvrier a connu un redéploiement au cœur même du secteur tertiaire, en particulier au bénéfice des activités de titres-services. Celles-ci continuent à bénéficier majoritairement à l'emploi ouvrier féminin au cours de la période étudiée, tandis que la plupart des autres secteurs connaissent une diminution du nombre d'ouvrières. Par ailleurs, si le nombre d'ouvriers masculins a diminué chaque année dans l'industrie, mais aussi dans la construction, il a augmenté dans le secteur du transport et de la logistique ainsi que celui des activités de sécurité et de nettoyage.

Entre 2013 et 2018, le nombre total d'employés a également augmenté en Région bruxelloise (+1,5%), et cette fois exclusivement chez les femmes (+3,3%, contre -0,6% chez les hommes). Les effectifs pour 2018 s'élèvent à 503.800 unités. De même que pour les ouvriers, le nombre d'employés progresse davantage dans les deux autres régions (+8,6% en Flandre et +6,3% en Wallonie).

Tableau 3 : Évolution de l'emploi salarié selon le statut et la région de travail (2013-2018)

	Région bruxelloise		Région flamande		Région wallonne		Belgique	
	2018	Variation 13-18	2018	Variation 13-18	2018	Variation 13-18	2018	Variation 13-18
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Ouvriers	126.862	1,2	901.302	5,5	374.500	3,8	1.402.664	4,6
Employés	503.757	1,5	1.440.795	8,6	690.296	6,3	2.634.848	6,6
Total	**630.619**	**1,4**	**2.342.097**	**7,4**	**1.064.796**	**5,4**	**4.037.512**	**5,9**

Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

2.2.2 Quel est le profil sectoriel de l'emploi salarié ?

- *Secteur d'activité*

Si, entre 2013 et 2018, on observe une **création nette d'emplois salariés** en Région bruxelloise (+8.800 postes sur la période), des mouvements contraires s'observent au sein des différents secteurs. Des créations d'emplois sont notamment observées dans le secteur de la santé humaine et action sociale (+6.500 postes), suivi de l'enseignement (+5.900 postes), des services administratifs et de soutien (+5.600 postes) ainsi que des transports et entreposage (+3.600 postes). En revanche, on relève la **contribution négative** du secteur de la finance et des assurances (-6.100 postes). L'emploi salarié baisse également dans l'administration publique (-6.300 postes), le commerce (-4.400 postes), et plus précisément dans le commerce de gros (-4.500 postes), l'industrie (-2.900 postes) et la construction (-1.100 postes).

Tableau 4 : Évolution du nombre d'emplois salariés selon le secteur d'activité en Région bruxelloise (2013-2018)

	2018		2013	Variation 2013-2018	
	VA	%		Nombre	%
Industries extractives et manufacturières	16.144	2,6	19.015	-2.871	-15,1
Énergie	7.308	1,2	7.790	-482	-6,2
Construction	14.072	2,2	15208	-1.136	-7,5
Commerce	56.535	9,0	60937	-4.402	-7,2
Transports et entreposage	30.164	4,8	26501	3.663	13,8
Hébergement et restauration	27.492	4,4	26730	762	2,9
Information et communication	32.303	5,1	30985	1.318	4,3

	2018		2013	Variation 2013-2018	
	VA	%		Nombre	%
Finance et assurances	52.905	8,4	59077	-6.172	-10,4
Activités immobilières	6.001	1,0	5741	260	4,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	38.959	6,2	36131	2.828	7,8
Services administratifs et de soutien	67.127	10,6	61500	5.627	9,1
Administration publique	104.740	16,6	111089	-6.349	-5,7
Enseignement	67.521	10,7	61540	5.981	9,7
Santé humaine et action sociale	70.911	11,2	64332	6.579	10,2
Arts, spectacles et activités récréatives	10.820	1,7	9131	1.689	18,5
Divers	27.617	4,4	26.114	1.503	5,8
Total	**630.619**	**100**	**621.821**	**8.798**	**1,4**

Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

En 2018, quelque 630.600 postes de travail salarié sont recensés en Région bruxelloise. Plus de neuf emplois sur dix (94,0%, contre 81,3% en Belgique) le sont dans le secteur des services.

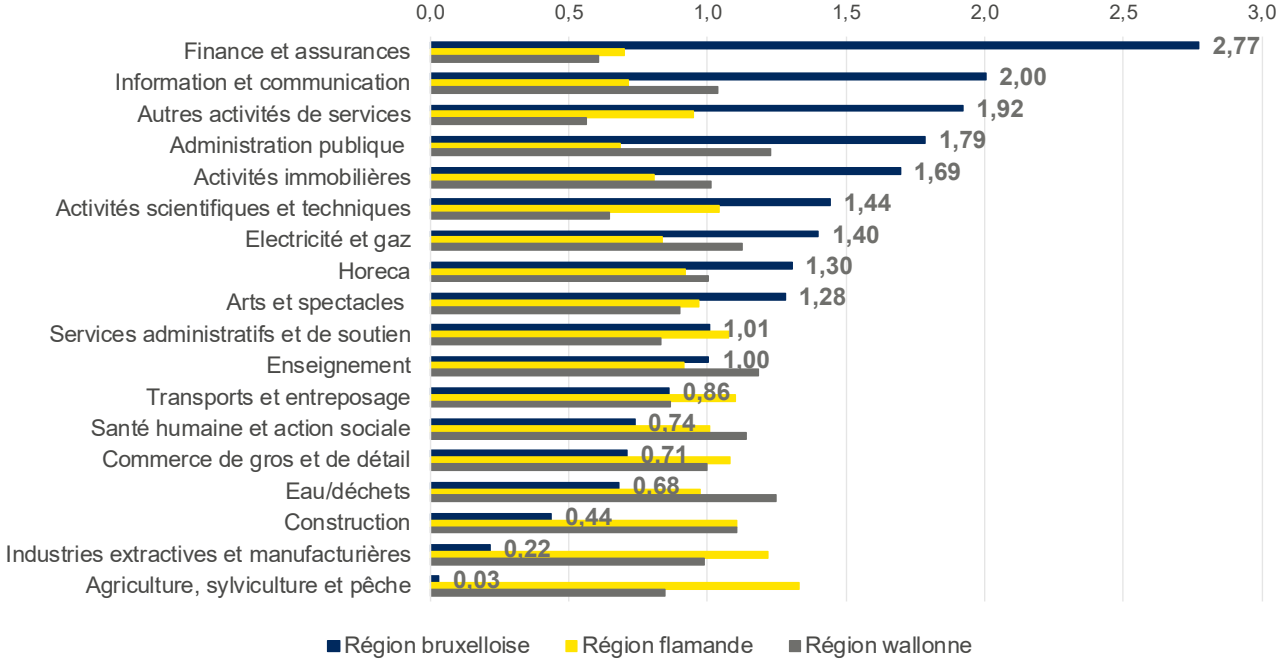
Six secteurs se distinguent en pourvoyant à eux seuls environ deux tiers de l'emploi salarié régional.

3 secteurs du non marchand	3 secteurs du marchand
Administration publique (16,6%)	Services administratifs et de soutien (10,6%)
Santé et action sociale (11,2%)	Commerce (9,0%)
Enseignement (10,7%)	Finance et assurances (8,4%)

L'industrie y occupe, quant à elle, une place de moins en moins importante (soit environ 16.000 emplois en 2018, ce qui équivaut à 2,6% du total), voyant depuis longtemps son nombre d'emplois salariés diminuer. L'emploi industriel tend toutefois à se stabiliser et avoisine, depuis 2015, 16.000 unités.

La figure suivante illustre la spécialisation sectorielle[3] des trois régions pour l'année 2018. Elle indique, entre autres choses, la spécialisation de la Région bruxelloise dans les secteurs des services. En comparaison avec le reste du pays, certains d'entre eux sont particulièrement concentrés en Région bruxelloise, en particulier la finance et les assurances (2,8), l'information et communication (2,0), l'administration publique (1,8) et les activités immobilières (1,7). Par ailleurs, mis à part l'Horeca (1,3), les secteurs générateurs d'emplois moins qualifiés (le transport, la logistique, la construction, etc.) sont relativement moins représentés sur le territoire.

Figure 8 : Indice de spécialisation sectorielle en Région bruxelloise (2018)



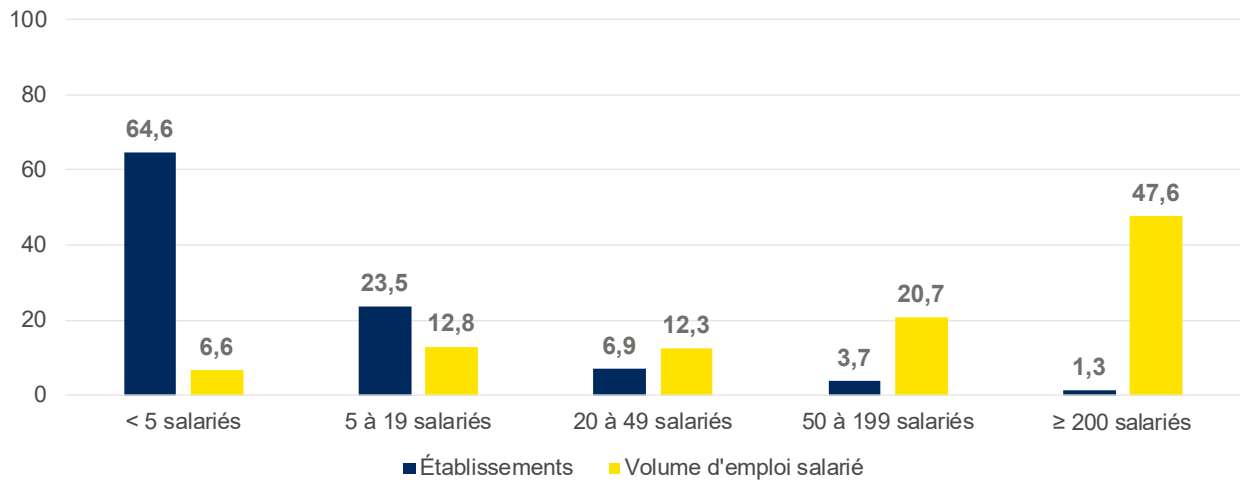
Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

Caractéristiques des établissements

Alors que les très petites entreprises de moins de 5 salariés sont largement majoritaires (64,6%), elles ne concentrent qu'une part minime de l'emploi salarié régional (6,6%). **C'est au sein des entreprises de très grande taille (200 salariés et plus) que la part de l'emploi salarié est la plus conséquente (47,6%)**. Cette dernière proportion particulièrement importante au regard des deux autres régions (environ 30% en Flandre et 25% en Wallonie) s'explique par la présence dans la capitale de nombreux sièges administratifs (nationaux, régionaux ou européens) et de grandes entreprises. Les entreprises comptant au moins 200 salariés ont toutefois vu leur volume d'emplois salariés diminuer entre 2013 et 2018 (-2,1%) au profit des petites entreprises (jusqu'à 20 travailleurs ; +8,3%). L'emploi recule également de façon sensible dans les entreprises de taille intermédiaire (-0,3% pour les entreprises de 20 à 49 travailleurs).

3 Donnée par le rapport entre la part de tel ou tel secteur dans la région de référence et cette part pour la Belgique. Si l'indice de spécialisation vaut 1, ceci signifie que la région ne se différencie aucunement de ce qui est observé pour l'ensemble du pays. Par contre, s'il est supérieur à 1, cela indique une spécialisation de la région. Inversement, un indice inférieur à 1 montre un développement sectoriel moindre. À noter que l'emploi dans les organismes extraterritoriaux qui sont implantés en Région bruxelloise (Commission européenne, OTAN, etc.) n'a pas été repris car les postes de travail dans ces institutions ne relèvent pas des chiffres de l'ONSS (emploi salarié). Il va de soi que la concentration de tels postes sur le territoire bruxellois est également très élevée.

Figure 9 : Établissements et emploi salarié selon la classe de taille d'établissement en Région bruxelloise (2018, en %)



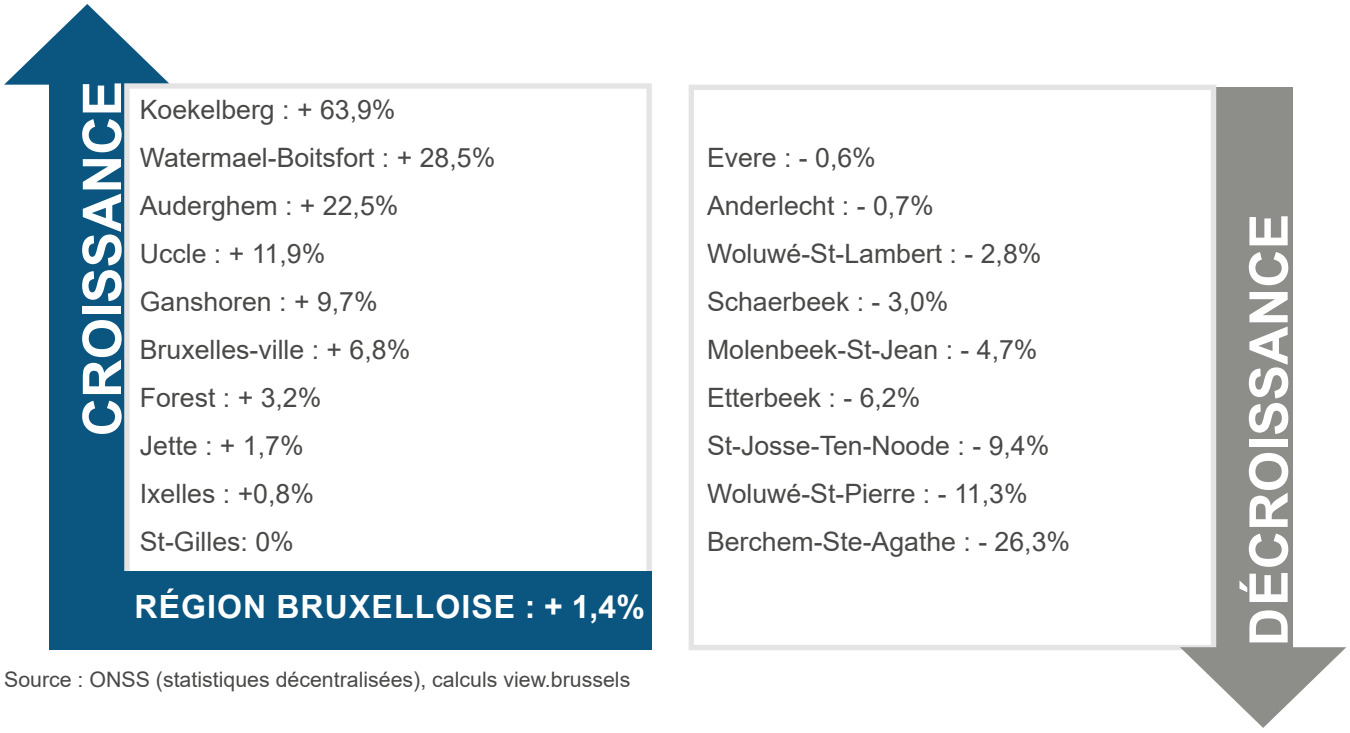
Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

2.2.3 Comment se décline l'emploi salarié à l'échelle communale ?

La répartition des postes de travail salarié par commune diffère de celle qui prévaut pour l'ensemble de la population résidant en Région bruxelloise. La principale divergence tient au fait qu'**un peu plus d'un tiers de l'emploi salarié de la Région est repris par Bruxelles-Ville (36,0%)**, principal centre d'emploi pour les navetteurs, alors que seulement 14% de la population réside sur son territoire.

Entre 2013 et 2018, si l'emploi salarié en Région bruxelloise a enregistré des résultats repartant sensiblement à la hausse (+1,4% équivalant à une croissance de 8.800 postes), on observe toutefois des différences à l'échelle communale. Ainsi, onze communes ont vu leur emploi salarié progresser. Les plus fortes progressions ont été constatées à Ixelles (+7.400 postes), à Schaerbeek (+5.600 postes), à Anderlecht (+4.000 postes) et à Berchem-Sainte-Agathe (+2.800 postes). Par contre, l'emploi salarié sur le territoire de Bruxelles-Ville est passé de 235.200 en 2013 à 225.000 postes en 2017, soit -10.200 postes. Cette baisse, la plus importante au niveau communal, est suivie par celle enregistrée au niveau de deux communes du « Sud » de la région : Watermael (-3.000 postes) et Auderghem (-2.600 postes).

Figure 10 : Évolution de l'emploi salarié selon la commune (2013-2018)



Source : ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels

2.3 Emploi indépendant

Au 31 décembre 2019, **114.500 travailleurs bruxellois**[4] exerçaient une activité indépendante, parmi lesquels 5,3% d' « aidants[5] ». Par ailleurs, **76,7%** d'entre eux exercent cette activité **à titre principal** (soit 87.800 travailleurs, aidants compris), une proportion plus élevée que dans les deux autres régions (65,2% en Flandre et 61,2% en Wallonie). L'emploi indépendant est moins concentré en Région bruxelloise que l'emploi salarié : il représente un dixième de l'emploi indépendant national (contre 15,6% de l'emploi salarié).

Entre 2014 et 2019, l'emploi indépendant (tous statuts confondus, à titre principal comme complémentaire) a progressé plus rapidement en Région bruxelloise (+15,9%) qu'ailleurs (+12,5% en Flandre et +0,9% en Wallonie). Le nombre d'aidants a tout particulièrement augmenté à Bruxelles (+10,8%), alors qu'il a diminué en Flandre (-16,4%) et qu'il est resté stable en Wallonie (+0,9%).

4 Il s'agit de la région de domicile du travailleur, sachant que pour les indépendants, celle-ci coïncide dans un grand nombre de cas avec la région de travail.

5 Est considérée comme aidant toute personne qui, en Belgique, assiste ou supplée un indépendant dans l'exercice de sa profession, sans être engagée avec lui par un contrat de travail. L'aidant est, en principe, assujetti au statut social des indépendants.

Tableau 5 : Nombre d'indépendants et évolution selon le statut et la région de domicile (2014-2019)

		2019	Variation 14-19	
			Nombre	%
Région bruxelloise	Indépendant	108.372	+ 15.114	+ 16,2
	Aidant	6.110	+ 596	+ 10,8
	Total	114.482	+ 15.710	+ 15,9
Région flamande	Indépendant	665.801	+ 85.663	+ 14,8
	Aidant	37.608	- 7.352	- 16,4
	Total	703.409	+ 78.311	+ 12,5
Région wallonne	Indépendant	296.184	+ 30.705	+ 11,6
	Aidant	17.332	+ 162	+ 0,9
	Total	313.516	+ 30.867	+ 10,9
Total Belgique		**1.131.407**	**+ 124.888**	**+ 12,4**

Source : INASTI, calculs view.brussels

À Bruxelles, plus de 20.000 personnes ont démarré, en 2019, une activité en tant qu'indépendant, soit 4.600 débuts d'activité supplémentaires par rapport à 2014 (ou une hausse de +29,2%, qui est inférieure à celle observée en Flandre (+33,1%), mais supérieure à celle observée en Wallonie (+12,5%). **Entre 2014 et 2019, le taux de création reste relativement stable et est toujours le plus élevé du pays** (**17,9%**, contre environ 10% dans les deux autres régions). Il reflète en partie l'arrivée massive d'indépendants en provenance de l'Europe de l'Est, principalement de Roumanie.

Le nombre d'indépendants cessant leur activité a par ailleurs connu la plus forte expansion à Bruxelles (plus de 2.000 fins d'activité entre 2014 et 2019, soit une hausse de 26,3%). Le taux de cessation reste le plus élevé du pays (contre environ 12,5% en Wallonie et en Flandre 5,1%).

Depuis 2013, on observe ainsi une dynamique entrepreneuriale plus soutenue, tant en termes de démarrages que d'arrêts d'activité. Toutefois, le nombre de fins d'activité s'établissant à un niveau inférieur à celui relativement élevé des débuts d'activité, il entraîne bel et bien au final une augmentation du nombre de travailleurs indépendants en Région bruxelloise.

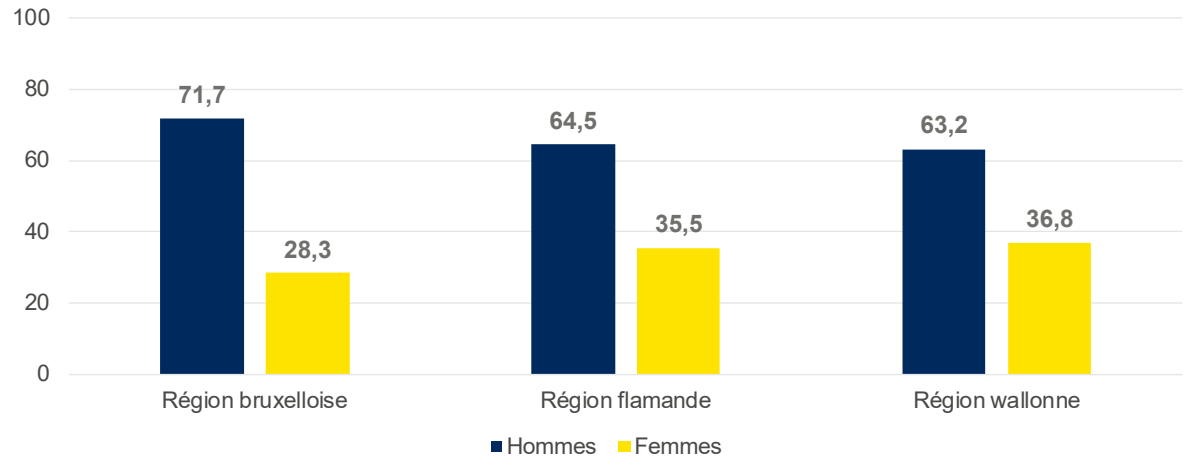
Tableau 6 : Évolution du nombre de débuts et de fins d'activité, selon la région de domicile (2014-2019)

		2019	Variation 14-19	
			Nombre	%
Nombre de créations d'activité en cours d'année	Région bruxelloise	20.476	+4.629	+29,2
	Région flamande	70.828	+17.631	+33,1
	Région wallonne	31.325	+5.167	+12,5
	Belgique	**122.629**	**+27.427**	**+28,8**
Nombre de cessations d'activité en cours d'année	Région bruxelloise	9.731	+ 2.027	+26,3
	Région flamande	31.758	+760	+12,5
	Région wallonne	15.162	+731	+5,1
	Belgique	**56.651**	**+3.518**	**+6,6**

Source : INASTI, calculs view.brussels

Par rapport à ce qui est observé en Flandre et en Wallonie, et à l'inverse des salariés parmi lesquels une relative parité hommes-femmes est observée, **la proportion de femmes indépendantes continue d'être la plus faible en Région bruxelloise** (**28,3%**, contre 35,5% en Flandre et 36,8% en Wallonie). À Bruxelles, les secteurs d'activité où les femmes sont le moins représentées sont l'industrie (dont relève la construction) et le commerce (respectivement 8,7% et 27,9%). C'est parmi les professions libérales et les professions de service qu'elles sont plus nombreuses, soit 42,6% et 45,2%.

Figure 11 : Répartition des travailleurs indépendants selon le genre et la région de domicile (2019, en %)

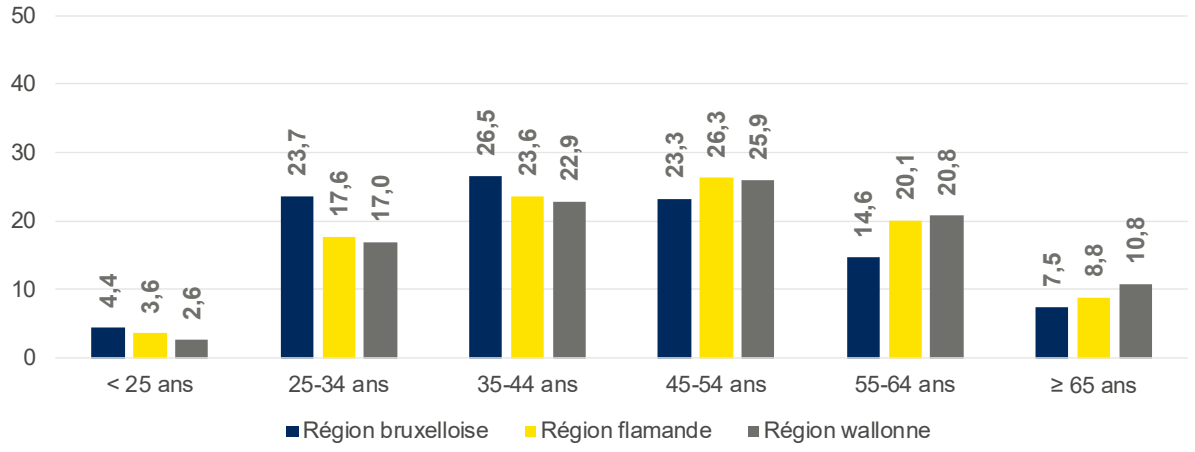


Source : INASTI, calculs view.brussels

La Région bruxelloise se distingue par une population d'indépendants relativement plus jeune que celle des deux autres régions : les classes d'âge jusqu'à 45 ans y étant davantage représentées (55%, contre

aux alentours de 45% pour les plus de 45 ans). L'emploi indépendant belge est toutefois confronté aux défis liés au vieillissement (22,1% de séniors [≥ 55 ans] parmi les indépendants, de manière plus prononcée encore pour certains secteurs ; contre 14% parmi les salariés). Ceci s'explique notamment par une insertion plus tardive des jeunes dans ce type d'emploi, et par une augmentation du nombre d'actifs après l'âge de la pension ces dernières années (quelque 1.900 unités, soit +29,3%, entre 2014 et 2019 à Bruxelles).

Figure 12 : Répartition des travailleurs indépendants selon la classe d'âge et la région de domicile (2019, en %)



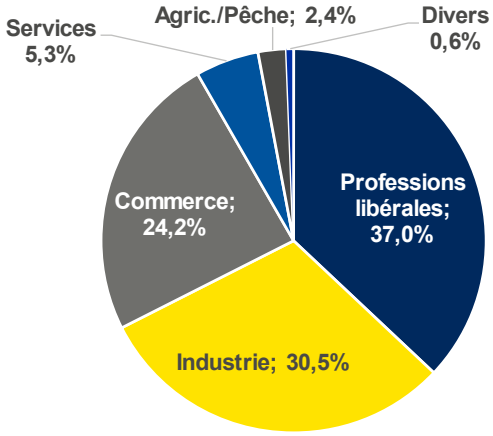
Source : INASTI, calculs view.brussels

À Bruxelles, les professions libérales (médecins/chirurgiens, avocats, fonctions du paramédical, etc.) constituent la branche d'activité indépendante la plus représentée : plus d'un indépendant sur trois y est rattaché (37,0%), devançant les activités industrielles et le commerce (respectivement 30,5% et 24,2%).

Dans les deux autres régions, les professions libérales et le commerce concentrent aussi l'essentiel des emplois indépendants (respectivement 33,5% et 28,7% en Wallonie ; 29,7% et 29,5% en Flandre). Paradoxalement, le secteur de l'industrie rassemble proportionnellement le plus d'indépendants en Région bruxelloise (30,5%, contre 23,0% en Flandre et 20,3% en Wallonie). Cette particularité s'explique par la progression du nombre d'indépendants actifs dans la construction (qui est reprise dans l'industrie). En effet, entre 2014 et 2019, leur nombre a progressé de 27,2% en Région bruxelloise (de 17.300 à 22.000 unités).

Par ailleurs, malgré un volume d'emploi limité à Bruxelles (2%, contre quelque 10% dans les deux autres régions) au regard des secteurs principaux susmentionnés, le nombre d'indépendants dans le secteur agricole connaît une importante progression (de 877 en 2014 à 2.700 en 2019). Cette progression est imputable aux indépendants maraîchers dont le nombre a crû davantage à Bruxelles que dans les deux autres régions.

Figure 13 : Répartition des travailleurs indépendants selon la branche d'activité en Région bruxelloise (2019, en %)



Source : INASTI, calculs view.brussels

2.4 Démographie des entreprises

Les données sur la démographie des entreprises permettent d'appréhender la vitalité économique du territoire. Elles indiquent notamment que le nombre d'entreprises assujetties à la TVA a évolué le plus favorablement en Flandre entre 2013 et 2018 (+20,8%), comparativement aux deux autres régions (+18,5% à Bruxelles et +13,8% en Wallonie).

Tableau 7 : Évolution du nombre d'entreprises assujetties à la TVA selon la région (2014-2019)

	Région bruxelloise	Région flamande	Région wallonne
Total 2019	110.825	617.687	260.743
Variation 2014-2019 en nombre	+ 16.389	+ 106.399	+ 31.591
Variation 2014-2019 en %	+ 18,5	+ 20,8	+ 13,8

Source : SPF Économie – DGSIE, calculs view.brussels

Bruxelles est caractérisée par un taux élevé non seulement de création d'entreprises (12,0% en 2019), mais aussi de cessation (8,9%). Par rapport à la situation observée il y a cinq ans, le taux de cessation est relativement stable dans les trois régions du pays, y affichant toutefois une légère diminution. Par contre, le taux de création d'entreprises a diminué en Région bruxelloise et, dans une moindre mesure, en Région wallonne, contrairement à la Flandre où il a progressé. Il reste toutefois le plus élevé à Bruxelles, même si l'écart avec celui des deux autres régions tend à se réduire.

Tableau 8 : Évolution du taux de création[6] et de cessation[7] d'entreprises selon la région (2014-2019, en %)

	Taux de création		Taux de cessation	
	2014	2019	2014	2019
Région bruxelloise	16,0	12,0	9,6	8,9
Région flamande	10,5	11,4	7,8	7,3
Région wallonne	10,9	10,2	8,7	8,2

Source : SPF Économie – DGSIE, calculs view.brussels

Au cours de 2019, la Région bruxelloise a enregistré un peu moins de **3.000 faillites**, ce qui équivaut à plus d'un quart du nombre total de faillites survenues en Belgique. Les tendances observées l'année précédente persistent : **les secteurs les plus touchés sont le commerce** (24,7% du total des faillites à Bruxelles), **la construction** (18,9%) **et l'Horeca (**17,1%).

Tableau 9 : Évolution du nombre de faillites selon le secteur d'activité, en Région bruxelloise (2014-2019)

	2019	Variation 2014-2019	
		VA	%
Industrie manufacturière	62	-21	-25,3
Construction	564	248	78,5
Commerce	736	118	19,1
Transports et entreposage	176	66	60,0
Horeca	510	122	31,4
Information et communication	100	-34	-25,4
Finance et assurances	23	2	9,5
Activités immobilières	71	7	10,9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	260	98	60,5
Services administratifs et de soutien	200	-20	-9,1
Santé humaine et action sociale	85	71	507,1
Arts, spectacles et activités récréatives	36	7	24,1
Divers	165	85	106,2
Total	**2.978**	**775**	**35,1**

Source : SPF Économie – DGSIE, calculs view.brussels

6 Le taux de création en termes d'entreprises actives est le quotient du nombre de nouveaux assujettis à la TVA et de ré-assujettissements d'entreprises soumises à la TVA par rapport au nombre moyen d'entreprises actives assujetties à la TVA dans la période considérée.

7 Le taux de cessation en termes d'entreprises actives est le quotient du nombre de cessations d'entreprises soumises à la TVA par rapport au nombre moyen d'entreprises actives assujetties à la TVA dans la période considérée.

2.5 Création et destruction d'emplois

Les données précédentes relatives à l'évolution nette de l'emploi salarié en Région bruxelloise occultent la dynamique sous-jacente à ces données. Elles ne rendent pas compte de la création et de la destruction d'emplois dans les entreprises, des entrées et sorties de travailleurs au sein des établissements dans chaque région et des mouvements au sein des entreprises actives dans plusieurs régions[8]. Les statistiques Dynam-Reg produites sur la base des données de l'ONSS permettent de lever le voile pour Bruxelles.

Ainsi, pour la période 2017-2018, à Bruxelles, ce sont en fait quelque 36.700 nouveaux postes qui ont été créés, ce qui correspond à 5,8% de l'ensemble des postes de travail, une proportion similaire à celle de la Flandre (6,0%) et de la Wallonie (5,6%). Dans le même temps, environ 32.000 postes ont disparu à Bruxelles ; ce qui correspond à 5,1% des postes, un pourcentage qui est légèrement plus élevé que celui des deux autres régions (4,0% pour la Flandre et 4,3% pour la Wallonie). Compte tenu de cette dynamique et des disparitions d'emplois relativement plus nombreuses à Bruxelles, le nombre d'emplois y progresse légèrement, avec une croissance nette de seulement 0,7% (qui est inférieure à celle de la Flandre et de la Wallonie, soit 1,9% et 1,3%).

Côté travailleurs, la dynamique est encore plus importante avec l'arrivée de quelque 111.000 nouveaux salariés dans les entreprises (17,7%) et le départ volontaire ou non d'environ 105.000 salariés (16,8%).

Tableau 10 : Dynamique régionale de l'emploi (2017-2018, en nombre)

	Évolution nette	Dynamique de l'emploi		Dynamique des travailleurs	
		Augmentation	Diminution	Entrées	Sorties
Région bruxelloise	4.705	36.747	32.042	111.368	105.128
Région flamande	45.107	138.205	93.098	442.178	398.381
Région wallonne	14.107	59.065	44.958	175.866	161.986
Total	**63.919**	**234.017**	**170.098**	**729.412**	**665.495**

Source : Dynam-Reg Q4[9]

8 Goesaert T., Struyven L., 2016/3, Décomposition de la dynamique d'emploi régionale.

9 https://www.dynamstat.be/files/publications/ZL730332_rapport_EIND_FR.pdf.

QUALITÉ DE L'EMPLOI

La question de la qualité de l'emploi intègre des aspects divers qui peuvent être liés tant aux caractéristiques des emplois qu'au contexte du marché de l'emploi. La définition de la qualité de l'emploi peut en effet englober des dimensions telles que **l'organisation du travail**, **les conditions salariales**, les aspects liés à **la sécurité et la flexibilité, l'état de santé**, ou encore les compétences et l'**épanouissement au travail**[10]. La qualité de l'emploi constitue ainsi une problématique complexe qui peut faire appel à des notions difficilement mesurables.

La nouvelle déclaration gouvernementale pour la législature 2019-2024 prévoit que « *le Gouvernement mettra en place, au sein de l'Observatoire de l'emploi et de la formation, un monitoring permanent de la qualité du travail. Ce monitoring impliquera de définir la qualité d'un emploi avant de déterminer les indicateurs à mesurer et à analyser. Ce travail devra se faire en concertation avec les interlocuteurs sociaux* ».

Dans ce chapitre, nous aborderons la question de la qualité de manière partielle sous un angle aisément quantifiable, à savoir celui de la dimension contractuelle de l'emploi. Seront abordés les indicateurs liés au type de contrat (contrat temporaire, temps plein - temps partiel, volontaire - involontaire) ; tous les indicateurs ciblent la population active occupée selon le lieu de résidence, et concernent plus particulièrement l'emploi des Bruxellois.

3.1 Travail à temps partiel

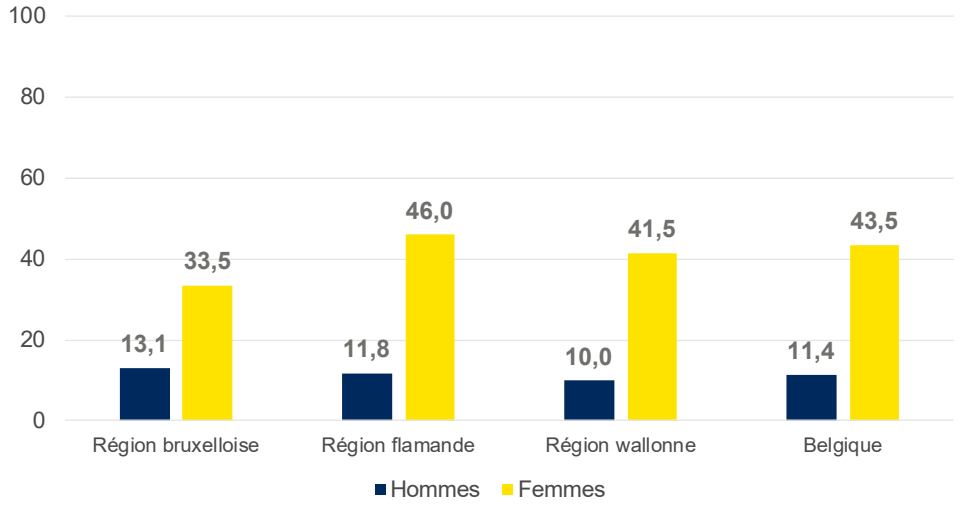
En Belgique, 27,1% de la population active occupée a un poste à temps partiel, mais des différences s'observent en fonction des régions. Parmi **les actifs bruxellois**, l'emploi à temps partiel est moins fréquent en 2019 que chez leurs homologues flamands et wallons (**23,1%**, contre respectivement 28,5% et 25,5%).

10 Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K. et De Witte H., La qualité du travail et de l'emploi en Belgique, HIVA, Février 2013.

Photo : freepik

Si l'inégalité des femmes et des hommes face aux contrats à temps partiel est bien connue (43,5% de femmes occupées en Belgique à temps partiel, contre 11,4% d'hommes), Bruxelles est la région où le taux à temps partiel des femmes est le plus « faible », soit 33,5% contre 46,0% en Flandre et 41,5% en Wallonie.

Figure 14 : Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi salarié total selon le genre et la région de résidence (total des actifs occupés 15-64 ans, en 2019, %)



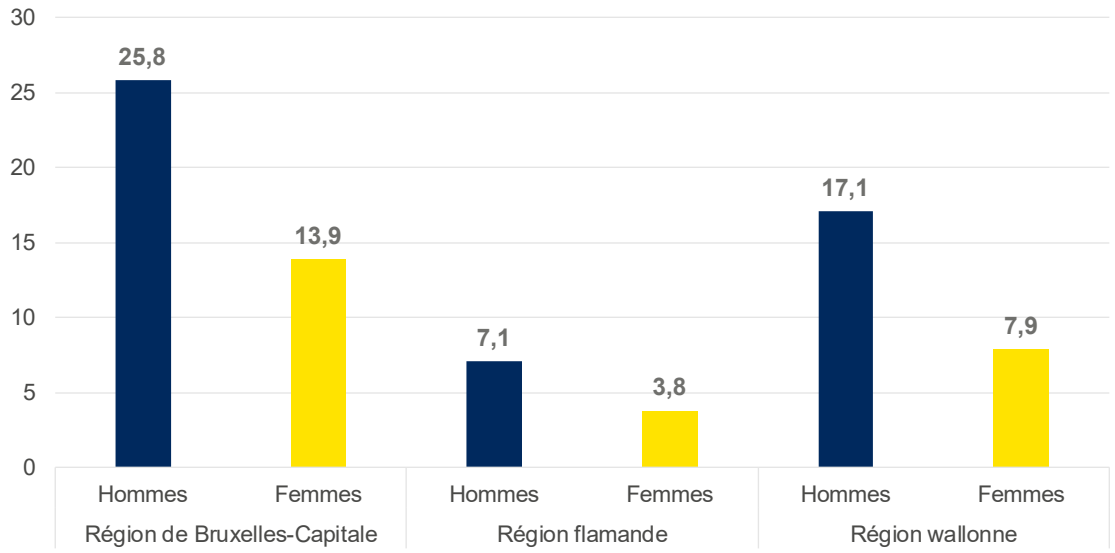
Source : SPF Économie – Statbel (EFT), calculs view.brussels

Par ailleurs, tous les secteurs d'activité ne sollicitent pas les temps partiels selon la même ampleur. Si 27,1% de l'emploi est exercé à temps partiel en Belgique (et 23,1% pour les Bruxellois accupés), ces pourcentages occultent des différences sectorielles considérables. Dans le **secteur de l'Horeca**, la proportion de salariés à temps partiel grimpe à 51,6% en Belgique (et 46,7% pour les Bruxellois occupés) ainsi que dans le **secteur de la santé** dont 50,2% du personnel salarié est occupé à temps partiel (33,0% pour les Bruxellois occupés). Ces deux secteurs sont suivis par ceux des **services administratifs et de soutien** (soit 40,7% pour le pays et 41,2% pour les Bruxellois occupés) ainsi que des **arts spectacles et des activités récréatives** (soit respectivement 37,8% et 38,9%).

3.1.1 Le temps partiel involontaire

Sur la base de l'Enquête sur les Forces de Travail, parmi l'éventail des raisons pour expliquer l'emploi à temps partiel, on trouve **l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein**. Seules les personnes justifiant leur emploi à temps partiel de cette manière sont considérées comme **travailleurs à temps partiel involontaire**. **Parmi les Bruxellois salariés, il s'élève en 2018 à 16,9%** et est le plus élevé du pays (4,4% en Flandre et 9,6% en Wallonie).

Figure 15 : Temps partiel involontaire en pourcentage des travailleurs salariés à partiel selon la région de résidence en 2018



Source : SPF Économie – Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.1.2 Les motifs/raisons d'exercer un emploi à temps partiel

Cette définition du temps partiel involontaire (ne pas avoir trouvé de travail à temps plein ; 16,9% pour les salariés bruxellois en 2019) tend toutefois à surestimer le temps partiel qui serait choisi et à occulter les temps partiels qui sont contraints pour d'autres raisons liées au marché du travail, à l'insuffisance des services dédiés aux familles, ou à des statuts particuliers. Ainsi, des données de l'Enquête sur les Forces de Travail du SPF Économie, il ressort pour l'année 2019 qu'un peu plus de quatre contrats à temps partiel sur dix occupés par des salariés bruxellois sont contraints pour des raisons liées au marché du travail, soit principalement parce que le travailleur n'a pas trouvé d'emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'était offert qu'à temps partiel.

Des différences sensibles s'observent entre les Bruxellois et les Bruxelloises à l'emploi : **22,9% des hommes, contre 12,7% des femmes, n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein** ou encore l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel pour 21,5% des hommes et 17,1% des femmes.

Tableau 11 : Raison du travail à temps partiel des Bruxellois selon le genre en 2019

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel choisi	**9,0%**	**7,2%**	**7,7%**
▸ Emploi à temps plein non souhaité	9,0%	7,2%	7,7%
Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail	**56,7%**	**38,1%**	**43,7%**
▸ L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	21,5%	17,1%	18,4%
▸ Pas trouvé d'emploi à temps plein	22,9%	12,7%	15,8%

	Hommes	Femmes	Total
▸ Complète un autre emploi à temps partiel	9,8%	6,5%	7,5%
▸ Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement)	1,8%	1,8%	1,8%
▸ Suite à la situation économique	0,7%		0,2%
Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles	**1,1%**	**17,2%**	**12,3%**
▸ Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes	1,1%	17,2%	12,3%
Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers	**13,0%**	**11,2%**	**11,8%**
▸ (Pré) pensionné(e) et ne peut travailler qu'à temps partiel	1,4%	0,2%	0,6%
▸ Incapacité de travail	1,9%	6,3%	5,0%
▸ Combinaison formation - emploi	9,7%	4,7%	6,2%
Temps partiel de compromis	**10,7%**	**20,2%**	**17,3%**
▸ Autres raisons personnelles ou familiales	10,7%	20,2%	17,3%
Autres raisons ou pas de réponses	**9,5%**	**6,3%**	**7,3%**
▸ Autres raisons	9,5%	6,3%	7,3%

Source : SPF Économie – Statbel (EFT)

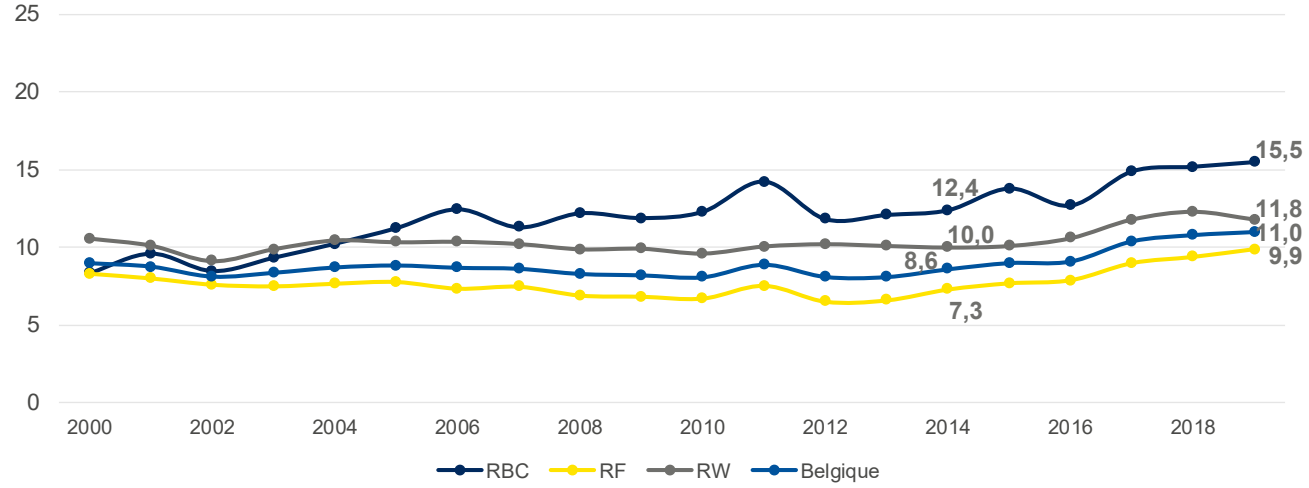
Si la première raison d'occupation à temps partiel chez les hommes est liée au marché de l'emploi, il n'en va pas de même chez les femmes, pour qui cette raison n'arrive qu'en troisième position (17,1% des femmes). **Le temps partiel de compromis**, identifié dans l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) comme « autres raisons personnelles ou familiales », **prend la tête du classement pour 20,2% des femmes à Bruxelles, suivi d'un temps partiel contraint,** pour des raisons liées aux services aux familles, qui concerne soit 17,6% des femmes. Du côté des hommes, cette dernière proportion n'est que de 1,1%, presque la dernière raison d'occuper un temps partiel. Cette répartition souligne toute l'inégalité dans l'exercice d'un temps partiel afin de combler les manques de services de soins, que ce soit pour des enfants ou des personnes dépendantes.

3.2 Travail temporaire

Au début des années 2000, les travailleurs wallons occupaient relativement plus souvent des emplois temporaires comparés aux travailleurs des deux autres régions. Si en 2000, la part d'emplois temporaires parmi les salariés bruxellois était similaire à celle de leurs homologues flamands, elle tend à progresser depuis, et devient la plus élevée du pays à partir de 2005. Ces dernières années, la part d'emplois temporaires tend également à augmenter parmi les salariés flamands (depuis 2014) et wallons (depuis 2016), alors qu'elle était relativement stable les années précédentes. Cette tendance se poursuit en 2019 pour Bruxelles où la part d'emplois temporaires est de 15,5% en 2019, alors qu'elle était de 15,2% en 2018 et la Flandre (respective-

ment 9,9% et 9,4%). Ce n'est toutefois pas le cas de la Wallonie dont la part d'emplois temporaires passe de 12,3% à 11,8%.

Figure 16 : Évolution de la part de l'emploi temporaire en pourcentage à l'emploi salarié selon la région de résidence (2000 – 2019, en %)

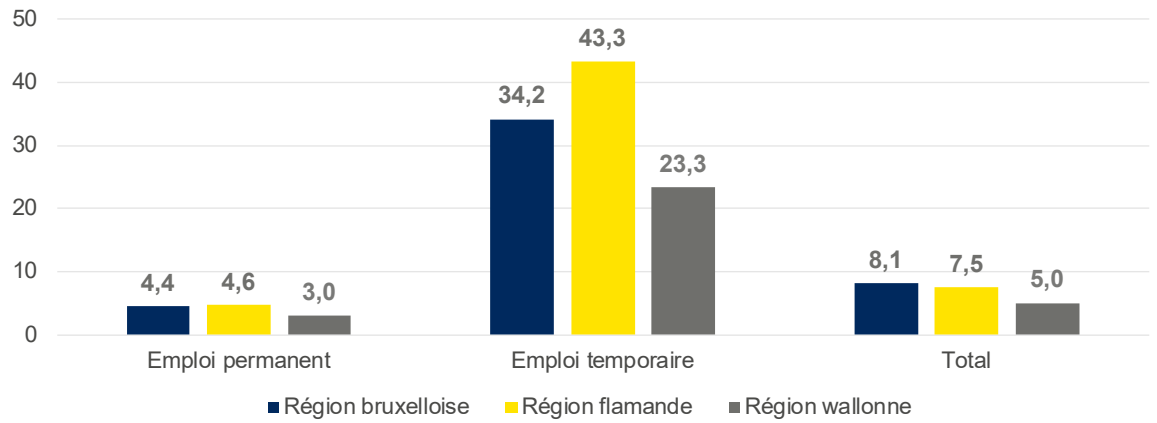


Source : SPF Économie – Statbel (EFT), calculs view.brussels

Par ailleurs, au niveau de la Belgique, on remarque une augmentation du nombre d'emplois temporaires depuis 2013, qui correspond au moment de la reprise économique. Si l'emploi temporaire[11] s'est développé partout dans le pays, la hausse est plus prononcée en Flandre (+43,3% entre 2014 et 2019) comparé à Bruxelles (+34,2%) et à la Wallonie (+23,3%).

Enfin, si l'emploi permanent continue d'évoluer positivement entre 2014 et 2019, c'est pour les Flamands et les Bruxellois que cette augmentation est la plus favorable, soit respectivement +4,6% et +4,4% contre +3,0% en Région wallonne.

Figure 17 : Évolution de l'emploi salarié selon le type de contrat et la région de résidence (2014-2019, en %)



Source : SPF Économie (DGSIE - EFT), calculs view.brussels

11 Dans l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), les contrats temporaires sont définis comme étant des contrats intérimaires, ALE, des contrats à durée déterminée, des formations, des contrats d'étudiant, du travail occasionnel ou encore d'autres formes de contrats temporaires.

En 2019, la proportion de salariés bruxellois qui exercent un travail temporaire s'élève donc à 15,5%, soit 3 point sde pourcentage (p.p.) de plus qu'en 2014, un pourcentage supérieur à celui enregistré pour les Flamands (9,9%) et les Wallons (11,8%). L'emploi temporaire est presque aussi fréquent chez les salariés bruxellois (15,7%) que chez les salariées bruxelloises (15,4%). Pour les deux autres régions, l'emploi temporaire montre une tendance un peu plus ancrée au niveau des genres, avec un pourcentage quelque peu plus élevé pour les femmes qui présentent un écart positif de 1,2 p.p. en Flandre et de 1,3 p.p. en Wallonie par rapport à leurs homologues masculins.

Tableau 12 : Travail temporaire en pourcentage de l'emploi salarié (15 ans et +) par genre et par région de résidence (2014-2019 ; en %)

		2014	2015	2016	2017[12]	2018	2019	Var. p.p. 2018-2019	Var. p.p. 2014-2019
Région de Bruxelles-Capitale	Hommes	11,8	12,8	12,5	15,1	14,3	15,7	1,4	3,9
	Femmes	13,3	14,8	13,1	14,8	16,1	15,4	-0,7	2,1
	Total	**12,5**	**13,8**	**12,8**	**14,9**	**15,2**	**15,5**	**0,3**	**3,0**
Région flamande	Hommes	6,4	7,2	7,1	8,3	8,3	9,3	1,0	2,9
	Femmes	8,5	8,3	8,8	9,9	10,5	10,5	0,0	2,0
	Total	**7,4%**	**7,7**	**8,0**	**9,0**	**9,4**	**9,9**	**0,5**	**2,5**
Région wallonne	Hommes	9,1	9,5	9,8	10,9	11,7	11,2	-0,5	2,1
	Femmes	11,1	10,9	11,6	12,8	12,9	12,5	-0,4	1,4
	Total	**10,1**	**10,2**	**10,7**	**11,8**	**12,3**	**11,8**	**-0,5**	**1,7**
Belgique	Hommes	7,7	8,4	8,4	9,7	9,9	10,4	0,5	2,7
	Femmes	9,7	9,7	10,1	11,2	11,7	11,5	-0,2	1,8
	Total	**8,7**	**9,0**	**9,2**	**10,4**	**10,8**	**11,0**	**0,2**	**2,3**

Source : SPF Économie - Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.2.1 Le travail temporaire involontaire

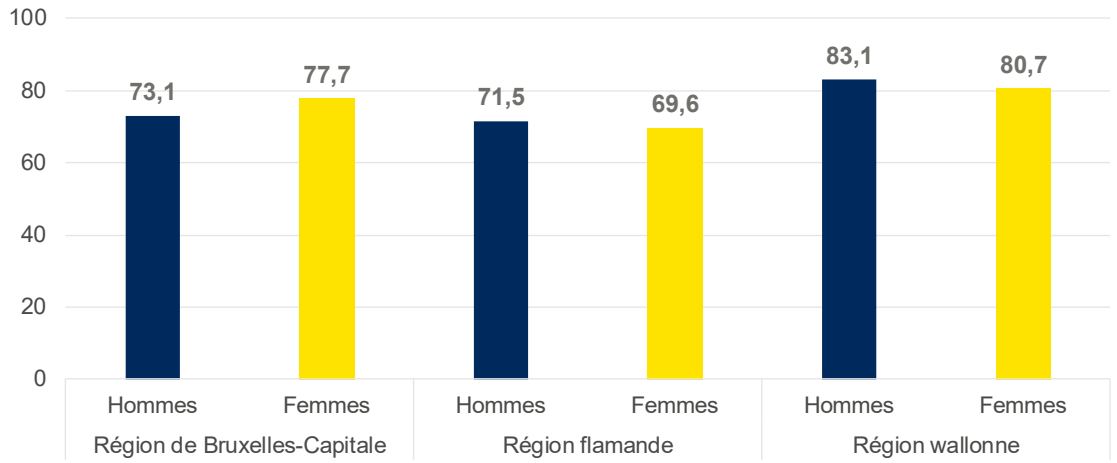
Au même titre que l'emploi à temps partiel, le fait d'exercer un travail temporairement peut également l'être pour des raisons involontaires. Par rapport à l'emploi à temps partiel involontaire, les disparités régionales sont beaucoup moins importantes au niveau des emplois temporaires.

Par contre, la proportion de contrats temporaires involontaires est considérable au regard de la part d'emplois à temps partiel exercés involontairement. Pour la Belgique, **74,9% des contrats temporaires sont involon-**

12 Rupture dans les résultats en raison d'une profonde réforme de l'Enquête sur les Forces de Travail.

taires (75,4% pour les salariés bruxellois). Pour les temps partiels, cette proportion d'involontaire est de 6,8% (16,9% à Bruxelles). De plus, contrairement aux deux autres régions, la part de travail temporaire involontaire est plus élévée chez les salariées bruxelloises (77,7%, contre 73,1% chez leurs homologues masculins).

Figure 18 : Travail temporaire involontaire en pourcentage de l'emploi temporaire selon la région de résidence en 2018 (en %)



Source : SPF Économie (DGSIE - EFT), calculs view.brussels

3.2.2 Quelle qualité pour l'emploi intérieur bruxellois ?

Si le type de contrat a été analysé jusqu'ici pour la population active occupée, il est également intéressant de mettre ces données en parallèle à celles de l'emploi intérieur, et donc du point de vue des types de contrat proposés à Bruxelles. À ce titre, on observe que **la part des Bruxellois occupés dans un emploi temporaire est près d'une fois et demie plus grande que la proportion d'emplois temporaires** qui s'exercent à Bruxelles.

Tableau 13 : Comparaison de l'emploi temporaire selon la population active occupée et l'emploi intérieur (2019)

	Hommes	Femmes	Total
Salarié bruxellois	15,7	15,4	15,5
Emploi bruxellois	10,3	11,3	10,8

Source : SPF Économie - Statbel (EFT), calculs view.brussels

Entre 2013 et 2018, l'emploi intérieur salarié a augmenté de 4,8% à Bruxelles. Dans le même temps, l'évolution des contrats temporaires a crû de 33,5%. Auparavant, la part d'emploi temporaire n'avait pas évolué de façon aussi marquée. Selon un article de la Banque nationale de Belgique, « *cette évolution coïncide avec la suppression de la clause d'essai, entérinée lors de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, à la suite de laquelle de nombreux employeurs ont préféré offrir en premier lieu des contrats temporaires (contrats à durée déterminée ou d'intérim), pour évaluer si les travailleurs correspondaient aux profils recherchés* »[13].

13 Nauet, M. et Piton, C., Mai 2019, Analyse des formes d'emploi atypiques en Belgique, *Banque Nationale de Belgique*. https://www.nbb.be/fr/articles/analyse-des-formes-demploi-atypiques-en-belgique-0

Tableau 14 : Évolution des types de contrat pour l'emploi intérieur bruxellois (2014-2019)

	Hommes	Femmes	Total
Emploi permanent	0,5%	4,0%	2,2%
Emploi temporaire	46,0%	23,6%	33,5%
Total	**3,8%**	**5,9%**	**4,8%**

Source : SPF Économie - Statbel (EFT), calculs view.brussels

3.3 Les autres formes de flexibilisation du marché de l'emploi

Quand on parle de flexibilisation du marché du travail, outre le temps partiel et le travail temporaire, il convient de ne pas oublier les horaires décalés, le travail à domicile ou encore les formes hybrides du travail, qui se situent à la frontière entre salarié et indépendant ainsi que la pluriactivité.

Les horaires décalés[14], notamment ceux exercés le soir et le samedi, qui permettent une continuité dans les services proposés et que l'on retrouve essentiellement dans les secteurs de la santé, de l'Horeca, du commerce, **occupent trois travailleurs bruxellois sur dix**. Pour **le travail dominical** comme pour **le travail à domicile**, ces formes de travail concernent **une personne sur cinq**.

Le phénomène de pluriactivité[15] est relativement stable sur les cinq dernières années et reste marginal en 2019, avec 4,3% de la population occupée bruxelloise qui déclare avoir un deuxième emploi. Si ce type de situation concerne autant les hommes que les femmes, elle est un peu plus fréquente chez les personnes hautement qualifiées (5,5%) et chez les personnes âgées de 25 à 49 ans (4,9%). Le statut le plus fréquent du deuxième emploi est celui d'indépendant (50,1%), suivi par celui de salarié dans un cas sur trois.

14 Source : SPF Économie - Statbel (EFT), calculs view.brussels.

15 Idem.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

4.1 Les mouvements de navette

En 2019, la Région bruxelloise pourvoit quelque **759.000 emplois dont 49,8% sont occupés par des navetteurs flamands ou wallons** (respectivement 31,5% et 18,3%).

4.2 Quel est le profil des navetteurs ?

Les navetteurs wallons et flamands entrant à Bruxelles sont en moyenne plus âgés que les Wallons et Flamands travaillant dans leur région de domicile, alors que l'inverse est vrai pour les résidents bruxellois. En effet, la comparaison des pyramides des âges indique que, **parmi les navetteurs entrant à Bruxelles, les jeunes et les classes d'âge intermédiaires sont sous-représentés, tandis que les personnes de plus de 40 ans sont surreprésentées**.

La proportion de travailleurs provenant des deux autres régions varie avec le niveau d'études. Comparé aux navetteurs, on constate un plus faible taux de diplômés du supérieur parmi les travailleurs bruxellois. À l'inverse, la proportion des travailleurs qui résident et travaillent à Bruxelles est plus importante pour le niveau de qualification le plus faible.

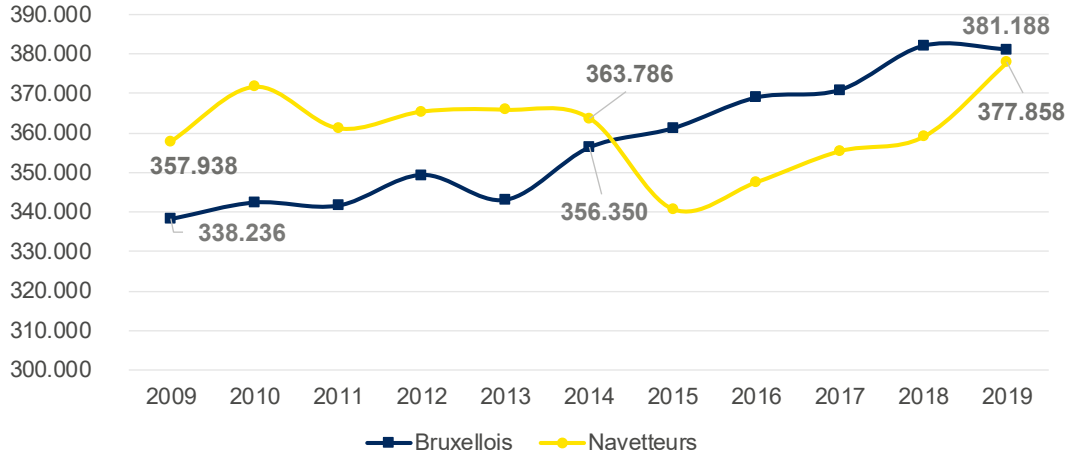
4.3 Comment évolue la navette de travail en dehors de et vers Bruxelles ?

Bien que le flux de travailleurs vers Bruxelles en provenance des deux autres régions reste considérable, l'analyse des mouvements pendulaires sur une longue période indique que le taux de navette entrante a progressivement diminué au cours des années.

Alors que le taux de navette entrante a eu tendance à croître jusqu'à la fin des années 1990, on observe depuis une **décroissance relative du nombre de travailleurs entrant à Bruxelles**. En cause, l'**augmentation du nombre de Bruxellois occupés à Bruxelles** : la progression de l'emploi intérieur bruxellois (+9,0% entre 2009 et 2019 et +5,4% entre 2014 et 2019) ayant surtout profité aux résidents de la Région (respectivement +12,7% et +7,0% contre +5,6% et 3,9% pour les navetteurs flamands et wallons).

Toutefois, si la part de la navette entrante s'établissait depuis 2015 en-deçà des 50% et avoisinait les 48,5%, elle frôle en 2019 les 50% (plus précisément 49,8%) en raison d'une progression plus nette des navetteurs entre 2018 et 2019. Reste à voir si ce revirement de tendance se poursuivra dans les années à venir.

Figure 19 : Évolution de la répartition de l'emploi intérieur en Région bruxelloise (2009-2019, en nombre)



Source : SPF Économie (DGSIE - EFT), calculs view.brussels

Dans le même temps, la navette sortante a connu une hausse soutenue, notamment sous l'effet de dispositions telles que les accords de coopération interrégionale de 2005 visant à renforcer la mobilité des travailleurs. Un nombre croissant d'actifs résidant à Bruxelles sont occupés dans l'une des deux autres régions du pays, soit 20,2% de plus (équivalent à 13.900 travailleurs) en 2019 par rapport à 2014.

En 2019, près d'un sixième des Bruxellois à l'emploi sont ainsi occupés en dehors des frontières de la Région (**17,6%**, ce qui correspond à 82.700 personnes). Cela signifie que **12,1% des Bruxellois vont travailler en Flandre** (57.000 travailleurs) et **5,4% en Wallonie** (25.800 travailleurs). La navette sortante vers la Flandre est donc supérieure et reflète l'ampleur des mouvements migratoires vers cette région, en particulier vers le Brabant flamand.

4.4 La zone métropolitaine

En Belgique, les marchés du travail des trois régions présentent des écarts importants, et ont chacun des spécificités qui leur sont propres. Le marché bruxellois se distingue par son caractère urbain et pluriel, par son degré élevé de segmentation, mais surtout par l'effet des dynamiques démographiques et économiques qui minorent les performances réelles de la Région au bénéfice de sa périphérie. Bruxelles, en tant que région économique, dépasse en effet ses frontières administratives. La métropole bruxelloise correspond au territoire des 19 communes bruxelloises, auquel viennent se joindre les communes du Brabant flamand ainsi que celles du Brabant wallon.

« La zone métropolitaine bruxelloise offre d'importantes perspectives d'emploi aux Bruxellois »

Récemment, view.brussels s'est penché sur les opportunités d'emploi en périphérie[16] en réalisant une analyse socio-économique de la **zone métropolitaine bruxelloise (ZMB)**[17].

Il en ressort que la périphérie bruxelloise ouvre d'importantes perspectives d'emploi aux Bruxellois. En effet, elle est non seulement caractérisée par une croissance de l'emploi plus marquée qu'à Bruxelles, mais elle est également confrontée à un vieillissement plus important de sa population. Ce vieillissement de la population a pour conséquence d'accroître les tensions sur le marché du travail, particulièrement dans le Brabant flamand. Les besoins en main-d'œuvre devraient continuer à y croître dans les années à venir. Une autre raison aux opportunités d'emploi dans le Brabant flamand est que l'on observe une proportion nettement plus importante d'emplois par rapport à sa réserve de main-d'œuvre. A noter toutefois que ces perspectives d'emploi sont pour partie conditionnées au remplacement ou non des postes de travail qui y seront libérés pour raisons de retraite, mais aussi aux profils recherchés (qualifications et connaissances linguistiques notamment), à côté d'autres dimensions encore (mobilité et reconnaissance des diplômes par exemple).

En outre, view.brussels a examiné de manière détaillée la liste des fonctions critiques dans les différentes régions du pays ainsi que les offres d'emploi reçues par le VDAB et le Forem en se concentrant spécifiquement sur les offres d'emploi localisées dans le Brabant flamand et dans le Brabant wallon.

16 view.brussels, Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise, décembre 2018. https://www.actiris.brussels/media/uinpfnwb/analyse-de-l-emploi-et-des-fonctions-critiques-dans-la-zone-m%C3%A9tropolitaine-bruxelloise-_-decembre-2018-h-F6EC7A85.pdf

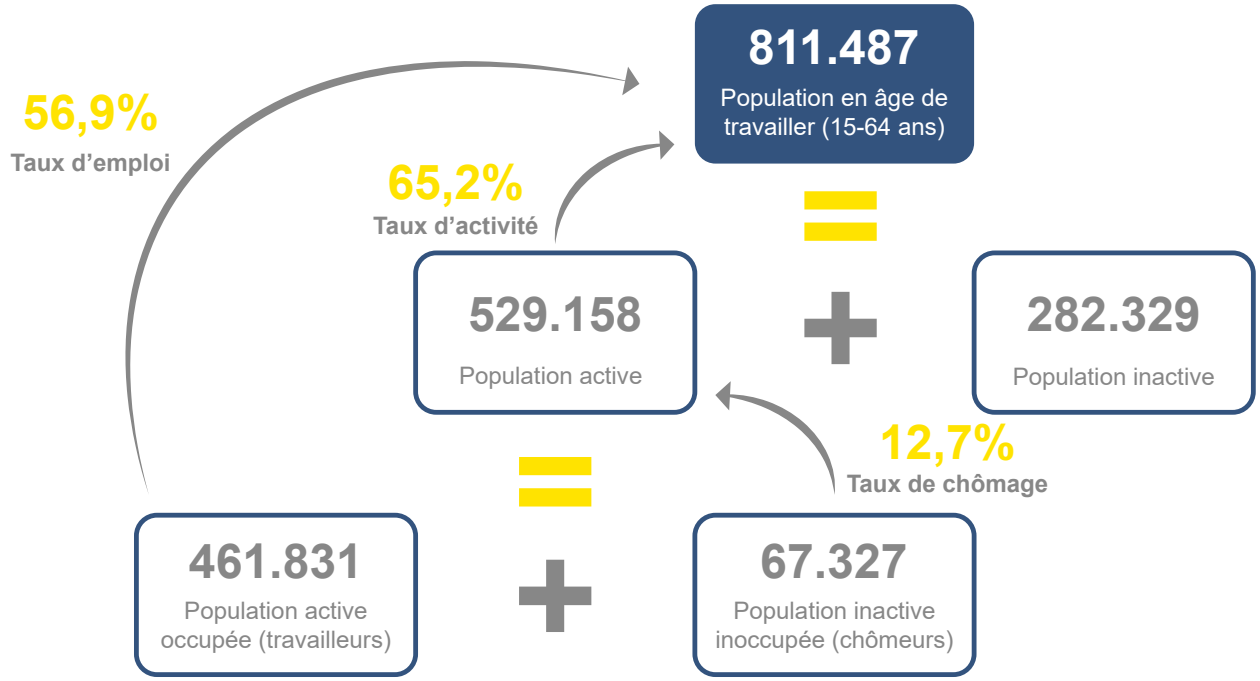
17 La notion de **zone métropolitaine bruxelloise (ZMB)** utilisée dans cette étude couvre le territoire de la Région bruxelloise, la province du Brabant flamand et la province du Brabant wallon. La zone urbaine élargie correspond donc à l'ancienne province du Brabant. Cette délimitation au niveau des provinces offre comme avantage précieux d'élargir les données disponibles.

Mobilité

INDICATEURS DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

En 2019, la Région bruxelloise comptait sur son territoire environ 811.000 individus âgés entre 15 et 64 ans. Cette population, que l'on qualifie de « **population en âge de travailler** », n'a de cesse d'augmenter. Cette hausse s'est faite sous l'impulsion de différents facteurs démographiques propres à la Région puisque la Flandre et la Wallonie en comparaison n'affichent pas des augmentations d'une telle ampleur. Au cours des cinq dernières années, **elle a augmenté de 3,5% à Bruxelles**, ce qui représente une hausse plus forte que celle enregistrée dans les deux autres régions (+0,5% en Flandre et -0,2% en Wallonie).

Figure 20 : Principaux indicateurs de la population en âge de travailler (2019)



Source : SPF Économie (DGSIE - EFT), calculs view.brussels

Parmi la **population en âge de travailler**, une partie est à l'emploi et est qualifiée de **population active occupée**. Une autre partie est répertoriée comme étant en recherche d'emploi (ou au chômage), elle représente la **population active inoccupée** (plus communément appelée « les chômeurs »). Les deux composent la **population active qui englobe 529.200 personnes**, dont 461.800 personnes au travail, qu'elles soient salariées ou indépendantes, et 67.300 personnes au chômage. Enfin, une dernière partie se situe en marge du marché de l'emploi, ni au travail, ni au chômage : c'est la **population inactive** (282.300 personnes) qui englobe des statuts divers (étudiants, femmes/hommes au foyer, exclus du chômage ne bénéficiant pas du CPAS, personnes en incapacité de travail, retraités, etc.).

5.1 Taux d'activité

Le taux d'activité[18] s'élève à **65,2% en 2019 en Région bruxelloise** (-1,4 p.p. en cinq ans), à 72,7% en Région flamande et à 63,8% en Région wallonne. À l'échelle de la Belgique, il progresse de 1,3 p.p. par rapport à 2014 pour atteindre les 69,0% en 2019.

Ce taux varie selon une série de caractéristiques individuelles.

- ***Selon le genre***

Il est sensiblement **plus élevé chez les hommes (71,1%) que chez les femmes (59,3%)**. Les femmes étant plus souvent dans des situations de retrait par rapport au marché du travail, elles connaissent un risque plus important de précarité. Ceci est particulièrement vrai à Bruxelles où l'écart de genre est le plus important en comparaison à la Flandre et à la Wallonie.

- ***Selon l'âge***

Les **jeunes de moins de 25 ans** enregistrent un **taux d'activité relativement faible (21,0%)** en raison de la proportion importante d'étudiants qui réduit la part d'actifs dans cette classe d'âge. La part des jeunes actifs est en outre moins forte à Bruxelles que dans les deux autres régions.

Au cours des dernières années, le **taux d'activité des jeunes connaît une tendance à la baisse dans toutes les régions** (à Bruxelles, il s'établissait à 26,5% en 2014). Toutefois, en variation annuelle, une tendance à la hausse s'observe en Région flamande entre 2018 et 2019, contrairement à la baisse qui s'observe dans les deux autres régions.

Le taux d'activité des plus de 50 ans présente une tendance à la hausse depuis quelques années. Cette augmentation traduit une tendance des travailleurs plus âgés à rester plus longtemps actifs, en raison essentiellement des modifications législatives qui ont repoussé l'âge de sortie anticipée vers la retraite ainsi que des politiques d'activation qui visent ce groupe-cible.

- ***Selon le niveau de qualification[19]***

Il y a un **écart considérable entre le taux d'activité des personnes hautement qualifiées (84,9% à Bruxelles en 2019) et celui des personnes les plus faiblement qualifiées (42,1%)**. Ce différentiel est encore plus important en Flandre et en Wallonie.

18 Part des personnes actives sur le marché du travail parmi la population en âge de travailler.

19 Le niveau de qualification faible rassemble le niveau primaire et secondaire inférieur. Le niveau moyen de qualification comprend le secondaire supérieur et les filières d'apprentissage. Le niveau de qualification le plus élevé inclut le niveau non universitaire type court ou long et le niveau universitaire.

5.2 Population active occupée et taux d'emploi

La population active occupée se compose de **461.800 personnes**. Il s'agit de la **population au travail**, quel que soit le lieu où s'exerce ce travail. Cette notion se distingue de l'emploi intérieur qui caractérise le volume d'emplois sur le territoire régional.

5.2.1 Taux d'emploi

Le **taux d'emploi** apporte un éclairage complémentaire au taux d'activité, car il exprime **la proportion de personnes qui sont effectivement occupées en emploi parmi la population en âge de travailler.** En 2019, il s'établit à 56,9% en Région bruxelloise, à 70,3% en Région flamande, à 59,2% en Région wallonne et à 65,3% pour l'ensemble du pays.

Dans le cadre de la stratégie européenne « Europe 2020 », le taux d'emploi des 20-64 ans a été sélectionné comme indicateur cible, et l'objectif a été fixé à 73,2% pour la Belgique. En 2019, la Belgique arrive à 70,5% et Bruxelles à 61,7% (contre 75,5% en Flandre et 64,6% en Wallonie).

« En 2019, le taux d'emploi s'établit à 56,9% en Région bruxelloise, 70,3% en Région flamande et 59,2% en Région wallonne »

Si les objectifs européens sont fixés au niveau des États, il n'en demeure pas moins que l'architecture institutionnelle spécifique de la Belgique induit une prise en compte des résultats au niveau des Régions. À ce propos, au niveau du territoire national, le taux d'emploi peut être considéré comme un indicateur de performance économique dans la mesure où il permet d'appréhender la capacité d'une économie à générer des emplois. Par contre, au niveau des territoires régionaux, il reflète d'abord et avant tout le niveau de participation de ses résidents à l'emploi (voir infra).

Entre 2014 et 2019, la population active occupée a progressé en Région bruxelloise à un rythme plus rapide (+8,5%, ou quelque 36.000 unités supplémentaires) qu'en Flandre et qu'en Wallonie (respectivement +6,4% et +4,5%). Cette progression s'accompagne d'une hausse du taux d'emploi, qui est passé de 54,3% à 56,9% au cours de la même période (soit plus 2,6 p.p.).

À l'instar du taux d'activité, le taux d'emploi varie aussi selon diverses caractéristiques individuelles.

- ***Selon le genre***

Il est **plus élevé chez les hommes que chez les femmes (62,0%, contre 51,8%).** Il ne s'agit toutefois pas d'une spécificité bruxelloise, puisque l'on retrouve un écart de genre dans les deux autres régions, de moindre ampleur cependant (aux alentours de 7 p.p. pour la Flandre, de 8 p.p. pour la Wallonie, et de 9 p.p. à Bruxelles).

- ***Selon l'âge***

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans (hors étudiants) atteint **52,9% en 2019**. Il reste néanmoins bien

en deçà de celui de la Flandre (81,8%), mais avoisine davantage celui de la Wallonie (61,7%) en comparaison avec le taux observé ces dernières années.

- ***Selon le niveau de qualification***

À l'instar du taux d'activité, **le taux d'emploi est le plus élevé parmi les personnes hautement qualifiées (78,4%) et le plus bas chez les personnes faiblement qualifiées (31,6%)**. Le taux d'emploi des personnes moyennement qualifiées, c'est-à-dire des personnes ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur, mais qui ne détiennent pas un diplôme de l'enseignement supérieur, est quant à lui très faible à Bruxelles (54,6%), en comparaison à ceux de la Flandre (71,8%) et de la Wallonie (62,8%).

5.3 Population active inoccupée et taux de chômage

5.3.1 Halo et sous-emploi

La **population en âge de travailler**, de 15 à 64 ans, **se répartit généralement entre trois catégories :** soit elle est **à l'emploi**, soit **au chômage** ou **en inactivité**. Les données sur cette population permettent d'estimer combien de personnes se présentent sur le marché de l'emploi, et plus précisément combien ont un emploi, combien sont en situation de chômage, et si elles cherchent du travail ou pas. La catégorisation des situations d'emploi, de chômage et d'inactivité, dont les frontières sont parfois trop tranchées, ne permettent pas de cerner la diversité des situations.

Les évolutions du marché du travail, « caractérisées par une multiplication et une accélération des flux, résultant tantôt de mouvements naturels tantôt de mesures réglementaires qui font passer des individus du chômage vers l'inactivité, du chômage vers des emplois précaires ou réduits, de l'emploi vers l'inactivité, de l'inactivité vers l'emploi ou vers le chômage »[20], tendent à brouiller de plus en plus les frontières entre ces catégories. Ceci a mené à la définition d'un nouveau concept, il y a déjà quelques années, celui du halo autour du chômage[21] et de situation de « sous-emploi ». Le halo autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens BIT[22].

L'introduction d'indicateurs complémentaires tels que, les conditions de « disponibilité » et de recherche d'emploi, ainsi que l'estimation de la population désireuse de travailler plus, celle dont le temps de travail est inférieur aux attentes, permettent d'obtenir des estimations plus justes sur les situations de la population face au marché de l'emploi.

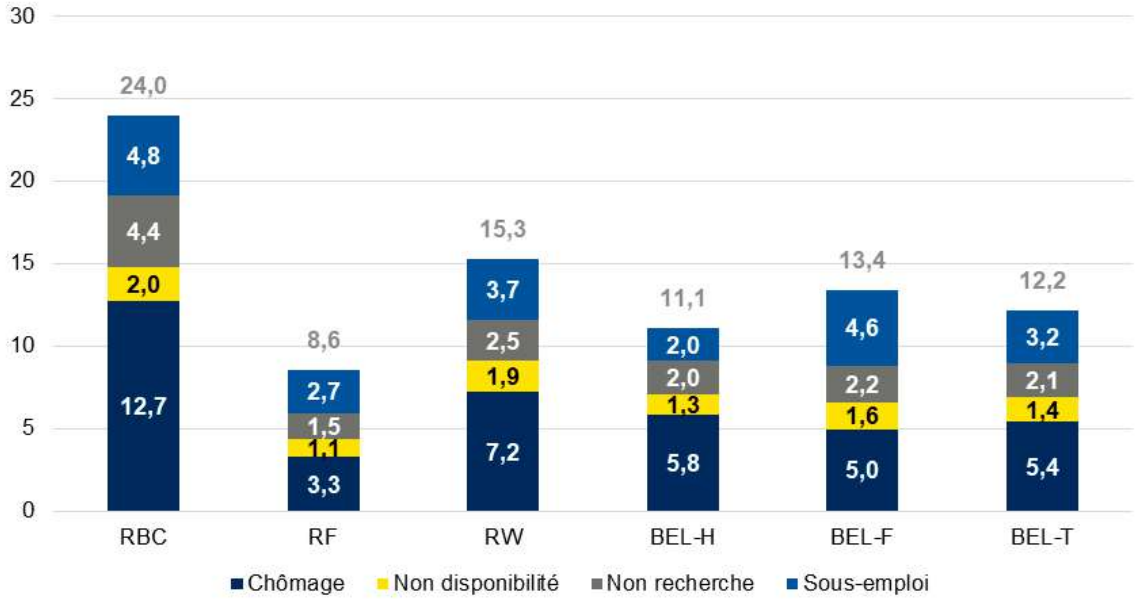
Sur la figure suivante, il apparaît que si le taux de chômage est plus important à Bruxelles qu'ailleurs, la part de personnes se déclarant en sous-emploi est également plus élevée qu'ailleurs, jusqu'à près de trois fois plus qu'en Flandre.

20 Iweps working paper, 2013, n°13, Les comptes de l'emploi wallon, p.25.

21 Insee en bref, 2016, Pour comprendre…La mesure du chômage. https://www.insee.fr/fr/information/2416930

22 Le taux de chômage au sens du BIT ne prend pas en compte les chômeurs découragés ou encore ceux indisponibles pour maladie.

Figure 21 : Chômage, halo et sous-emploi en Belgique (2019) (en % de la population active)



Source : SPF Économie (DGSIE - EFT), calculs view.brussels

5.3.2 Taux de chômage

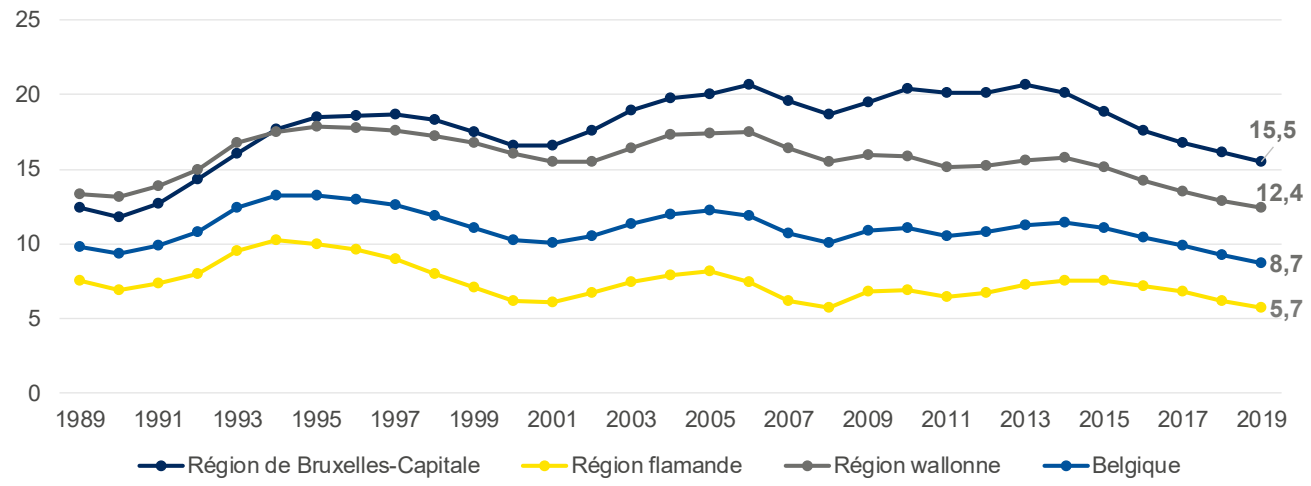
« Au cours des 5 dernières années, la diminution du taux de chômage à Bruxelles est relativement plus marquée qu'en Wallonie et en Flandre »

L'évolution du chômage sur une longue période montre une hausse relative du taux de chômage administratif à Bruxelles depuis la création de la Région en 1989. Bruxelles a une situation comparable au reste des villes européennes. Et pour cause, elle résulte du cadre conjoncturel et des tendances lourdes provenant entre autres des effets des politiques européennes, notamment en termes d'activation des chômeurs. Son évolution n'est pas diamétralement opposée non plus à celles des régions wallonne et flamande. La grande différence se situe dans l'ampleur et la sensibilité conjoncturelle plus importante à Bruxelles que dans les deux autres régions.

Dans chacune des régions, le chômage a augmenté en trois temps : d'abord entre 1991 et 1997, puis entre 2002 et 2007 et enfin à la suite de la crise de 2008.

Après avoir atteint un pic en 2013 (20,6%), le taux de chômage à Bruxelles connaît une baisse continue depuis six ans. Il se situe en 2019 au même niveau que celui qu'il avait début des années 1990 (15,5%). Au cours des cinq dernières années, la diminution du taux de chômage à Bruxelles est relativement plus marquée que celle observée en Wallonie et en Flandre. Mais surtout, la baisse s'amorce dès 2014 pour Bruxelles ; année durant laquelle les deux autres régions du pays observent encore une augmentation de leur taux de chômage. En Flandre, la baisse ressemble plus à une stabilisation pour diminuer plus franchement depuis 2017. En Wallonie, même si plus timide qu'à Bruxelles, la baisse est constante depuis 2015.

Figure 22 : Évolution du taux de chômage administratif par région (1989-2019)

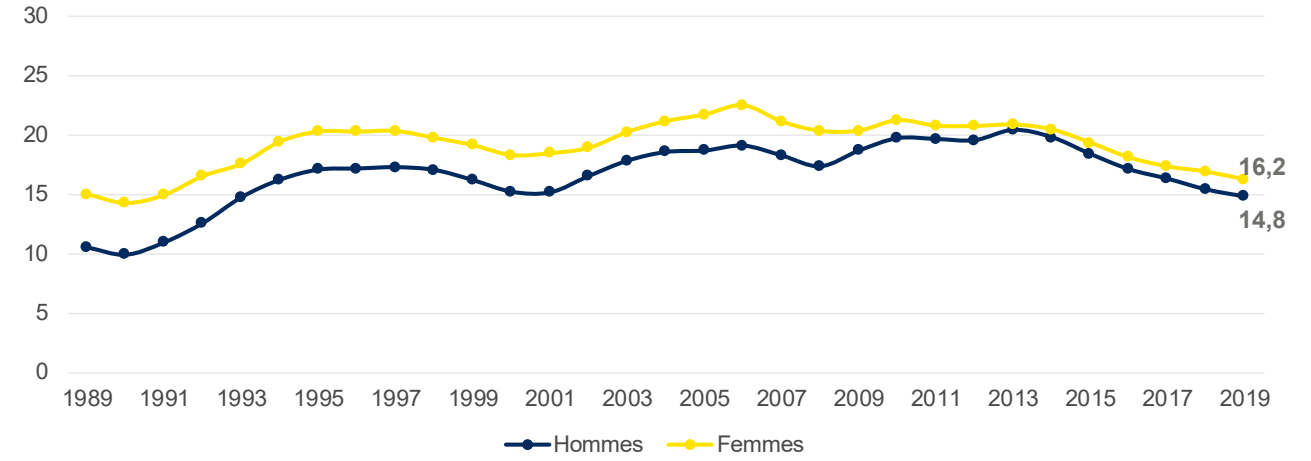


Source : BNB, SPF Economie – DGSIE (EFT), Actiris, VDAB, Forem, ONEM- Direction statistique, calculs view.brussels

Selon le genre

Alors que **le taux de chômage des femmes est historiquement plus élevé que celui des hommes**, l'écart a tendance à se réduire au fil du temps. En 2019, le taux de chômage des femmes s'élève en effet à 16,2%, un taux supérieur de près d'un point et demi de pourcentage à celui des hommes (14,8%). L'une des explications réside dans le fait que l'emploi des femmes a progressé davantage que celui des hommes au cours des dernières années, notamment depuis la crise de 2008 qui a frappé plus durement l'emploi des hommes. Les femmes ont, qui plus est, tiré davantage profit des créations d'emplois dans le secteur des services, de la distribution, de l'enseignement et de la santé. Une autre explication pourrait être les vagues d'exclusion systématiques du chômage à la suite des différentes réformes, ces exclusions ayant davantage touché les femmes.

Figure 23 : Évolution du taux de chômage administratif selon le genre en Région bruxelloise (1989-2019, en %)



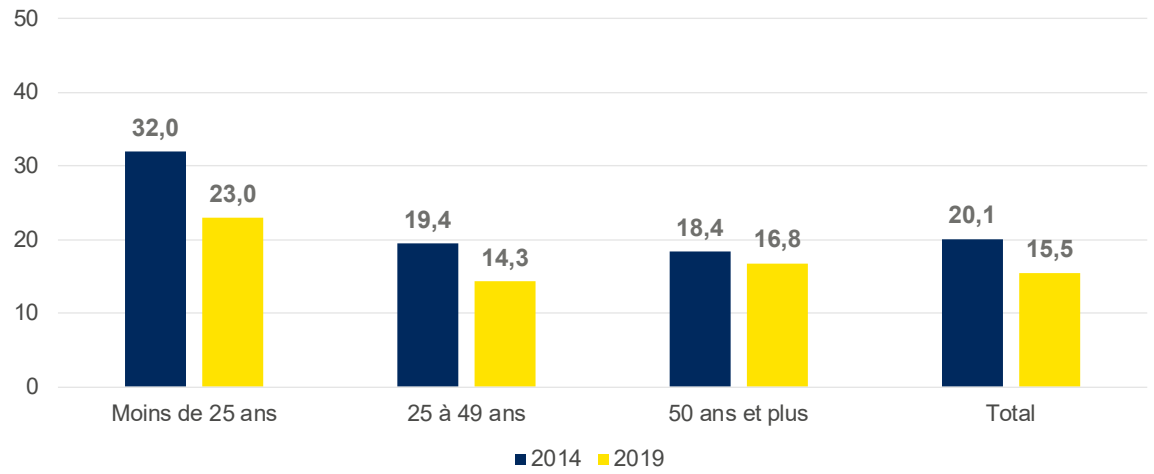
Source : BNB, SPF Économie (DGSIE - EFT), Actiris, calculs view.brussels

Selon la classe d'âge

Le taux de chômage administratif des jeunes de moins de 25 ans se situe toujours à un niveau structurellement élevé en Région bruxelloise (23,0%). Cependant, ce taux a connu une baisse significative depuis 2013 (-9,0

p.p. entre 2014 et 2019). La tranche d'âge intermédiaire des 25 à 49 ans a elle aussi connu une baisse du taux de chômage sur les cinq dernières années (-5,1 p.p.). Par contre, les chômeurs plus âgés (≥ 50 ans) voient leur taux de chômage rester relativement stable (-1,6 p.p.). Si le chômage des jeunes demeure une question préoccupante à Bruxelles, il ne doit pas occulter l'évolution du chômage, moins favorable, dans les autres tranches d'âge.

Figure 24 : Évolution du taux de chômage administratif selon la classe d'âge en Région bruxelloise (2014-2019)



Source : BNB, SPF Économie (DGSIE - EFT), Actiris, calculs view.brussels

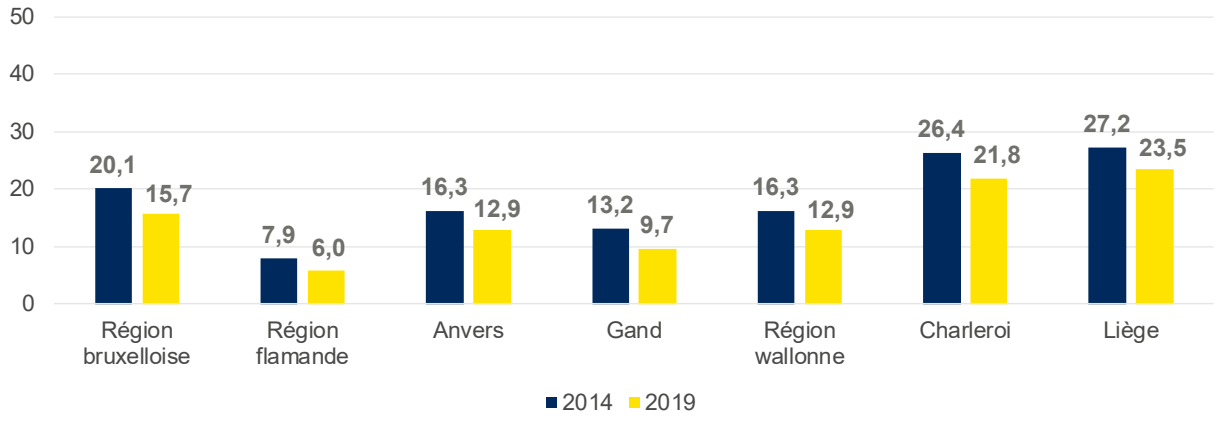
La diminution du chômage des jeunes en Région bruxelloise s'explique en partie par le développement de solutions apportées dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse (« Youth Guarantee ») à la problématique de l'accès à l'emploi des jeunes :

- la mise en place du **plan d'action individualisé (PAI)** contribue à une amélioration des outils pour la recherche d'emploi et à une amélioration de l'orientation des jeunes vers les différentes solutions (d'emploi, de formation, de stage, etc.) en fonction de leur profil ;
- la **réforme de la gestion des offres d'emploi** a entraîné une hausse des placements de jeunes ;
- les **stages professionnels** (stages First, stages internationaux, etc.) permettant aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle ont été mis en place ;
- le renforcement des synergies entre les pôles « formation » et « emploi » permet de développer les **formations à destination des jeunes** ;
- l'essor des tests de langues et de la délivrance de **chèques langues** concerne en particulier les jeunes ;
- l'extension de la mesure de **« convention de premier emploi »** (CPE-OIP et CPE-YG) permet de placer davantage de jeunes dans un emploi subventionné ;
- la mise en place récente du **« contrat d'insertion »** octroie aux jeunes inscrits après leurs études une solution d'emploi au cas où ils n'ont pas eu d'expérience de travail de plus de 90 jours dans les 18 mois suivant leur inscription.

5.3.3 Taux de chômage par ville

La diminution du chômage en Région bruxelloise depuis 2013 peut être mise en perspective avec l'évolution du chômage dans les deux autres régions ainsi que dans les principales autres villes belges. Entre 2014 et 2019, on remarque alors que le taux de chômage a diminué de manière plus importante à Bruxelles (-4,4 p.p.) qu'en Flandre (-1,9 p.p) et en Wallonie (-3,4 p.p). Par ailleurs, la diminution est un peu plus prononcée à Charleroi (-4,6 p.p), à l'inverse des autres villes belges (entre -3,7 p.p. et -3,4 p.p.)

Figure 25 : Évolution du taux de chômage administratif pour la Région de Bruxelles-Capitale et les principales villes belges (2014-2019 en %)

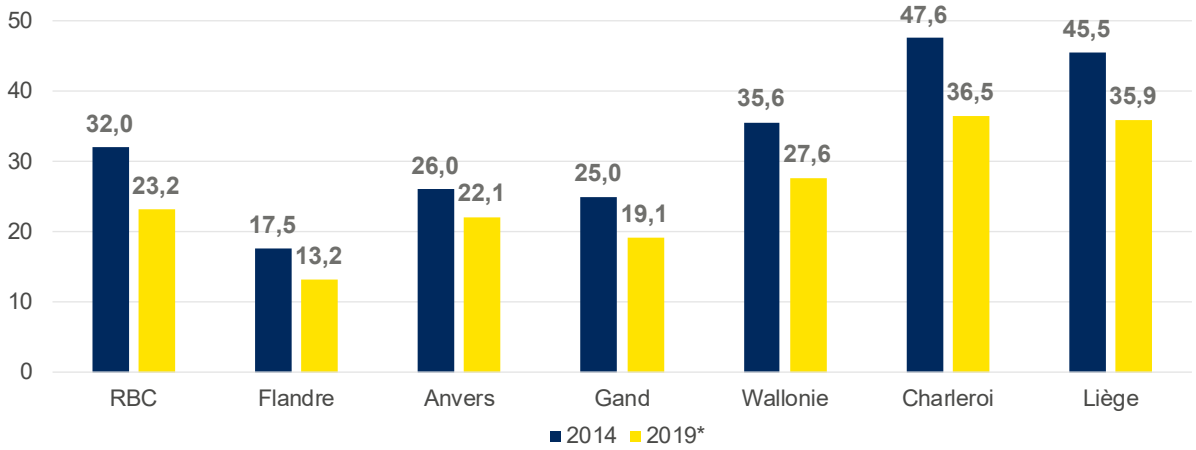


Source : VDAB, Actiris, BNB, SPF Économie – DGSIE (EFT), Steunpunt Werk, calculs view.brussels

Ce constat est le même pour le chômage des jeunes qui diminue en Région bruxelloise depuis 2013 et qui peut être mis en perspective avec l'évolution du chômage des jeunes dans les deux autres régions ainsi que dans les principales autres villes belges.

Le taux de chômage des jeunes a diminué de manière plus importante que celui de l'ensemble de la population, à Charleroi (-11,1 p.p.) qu'à Bruxelles (-8,8 p.p.) ou que dans la Région wallonne (-8,0 p.p.) et à Liège (-9,6 p.p.).

Figure 26 : Évolution du taux de chômage administratif des jeunes pour la Région de Bruxelles-Capitale et les principales villes belges (2014-2019, en %)

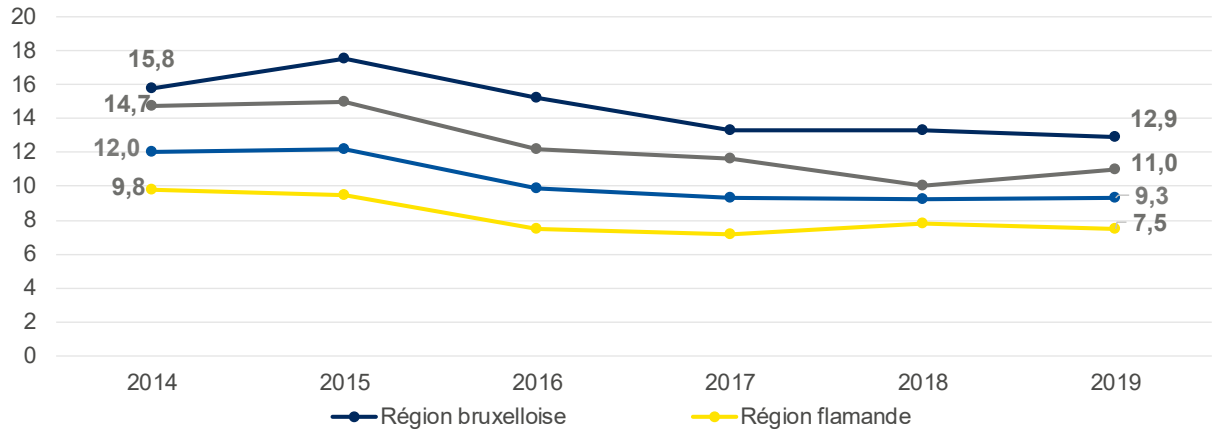


Source : VDAB, Forem (excl. Communauté germanophone), Actiris, BNB, SPF Économie – DGSIE (EFT), Steunpunt Werk, calculs view.brussels
* Population active totale 2018 (chiffres provisoires)

5.3.4 Taux de NEET

À côté de ces résultats encourageants, le taux de NEET (jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation) indique qu'une partie des jeunes qui sortent du champ du chômage continuent d'alimenter une zone grise entre emploi et chômage.

Figure 27 : Évolution du taux de NEET parmi les jeunes de 15 à 24 ans selon la Région (2014-2019, en %)



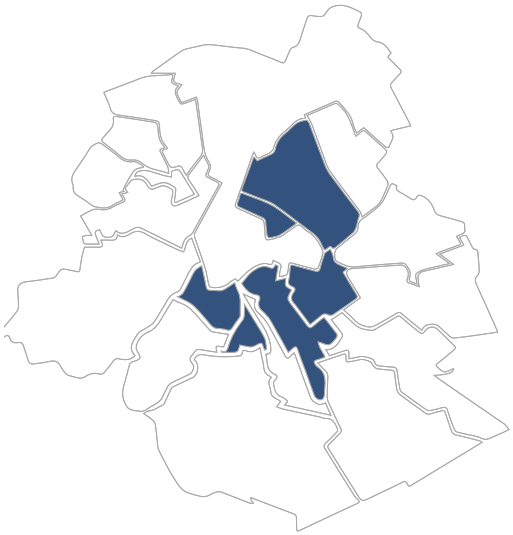
Source : SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs view.brussels

Comme l'indique le graphique, **le taux de NEET en Région bruxelloise est à son niveau le plus bas depuis cinq ans** (12,9% en 2019, contre 15,8% en 2014). Cette amélioration peut être mise en parallèle avec le fait que le taux d'abandon scolaire précoce tend à diminuer de façon plus marquée à Bruxelles qu'ailleurs passant de 14,4% en 2014 à 11,8% en 2019 (contre 7,0% à 6,2% en Région flamande et 12,9% à 10,9% en Région wallonne).

NEET

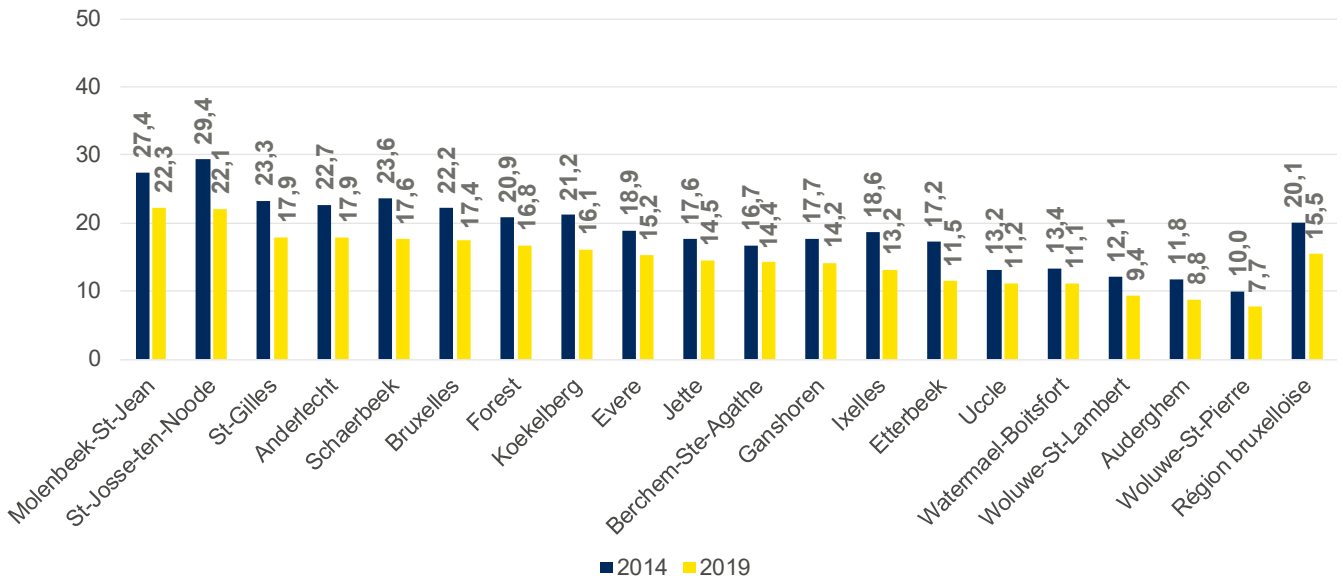
"Neither in employment nor in education and training", soit les jeunes de 15 à 24 ans ni à l' emploi, ni dans l'enseignement et ni en formation

5.3.5 Taux de chômage par commune



Entre 2014 et 2019, les communes bruxelloises ont toutes enregistré une baisse de leur taux de chômage. **Les baisses les plus importantes sont constatées dans les communes de Saint-Josse-ten-Noode, Schaerbeek, Etterbeek, Saint-Gilles, Ixelles.** Plus généralement, on observe depuis plusieurs années une évolution du chômage plus favorable dans les communes de la première couronne.

Figure 28 : Évolution du taux de chômage administratif en Région bruxelloise par commune (2014-2019, en %)



Source : BNB, SPF Economie (DGSIE-EFT), Steunpunt Werkt, Actiris, calculs view.brussels

Si la baisse du taux de chômage a été effective dans toutes les communes bruxelloises au cours des cinq dernières années, on observe encore des **disparités très fortes entre communes,** le taux de chômage étant globalement plus élevé que la moyenne régionale dans les communes dites du **« croissant pauvre »**. La réalité du sous-emploi et de la sous-activité dans ces territoires s'inscrit dans le **contexte socio-économique précaire qui caractérise ces quartiers** : densité de population élevée, proportion importante d'étrangers et de primo-arrivants, problématique de dualisation de l'enseignement et de retard scolaire ou de décrochage scolaire précoce plus marquée, part de logements anciens et de logements sociaux plus grande que sur l'ensemble du territoire bruxellois, etc. sont autant d'indicateurs qui permettent un tant soit peu d'appréhender ce contexte. On pourrait aussi évoquer la proportion plus importante de mères seules et une pénurie des structures d'accueil de la petite enfance plus aigüe, faits qui ne favorisent aucunement la participation des femmes à l'emploi, voire même leur activité.

5.3.6 Taux de chômage par origine

La question de la **diversité ethnique sur le marché de l'emploi est particulièrement prégnante** en Région bruxelloise où la multiculturalité est une réalité avérée.

L'étude de cette problématique a pendant longtemps été chose peu aisée. En l'absence de statistiques portant sur l'origine des personnes, cette question n'a souvent pu être abordée qu'à travers la variable de la nationalité. Or, celle-ci s'avère peu pertinente dans ce cadre en raison de la question des naturalisations, particulièrement nombreuses en Région bruxelloise, ainsi que de la dimension historique des flux migratoires qui vient complexifier l'analyse. En effet, le traitement différencié des personnes selon leur origine sur le marché de l'emploi touche non seulement des personnes étrangères, mais également des Belges d'origine étrangère, nés et scolarisés en Belgique.

Depuis 2013, un nouvel outil d'analyse permet d'appréhender la question de la diversité sur le marché de l'emploi sous l'angle des origines : le Monitoring socio-économique, fruit d'une collaboration entre le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS), le Registre national ainsi que des experts universitaires. Cette publication, dont la première édition est parue en septembre 2013 entend offrir une meilleure connaissance du marché de l'emploi selon la position qu'y occupent les personnes de nationalité ou d'origine étrangère.

En outre, en 2019, **view.brussels** a publié **sa première étude longitudinale selon l'origine nationale[23].** Intégrer la variable de l'"origine" dans toutes analyses, et la croiser avec des données comme le genre, le niveau de formation ou encore le lieu de résidence, permet d'analyser de manière précise les inégalistés d'accès à l'emploi. Cette étude a pour vocation de livrer des enseignements, de poser le débat des inégalités ethno-raciales sur le marché de l'emploi et de dégager des mesures concrètes afin d'oeuvrer vers un accès égalitaire à l'emploi.

Le **taux de chômage selon l'origine**[24] ne montre, quant à lui, pas de grandes variations au cours des dernières années. Les personnes ayant une origine étrangère extra-européenne continuent d'enregistrer le taux de chômage le plus élevé en Région bruxelloise (20,3%), alors que ce taux est nettement plus faible pour les personnes d'origine belge (8,0%). Ceci indique que **l'accès à l'emploi reste particulièrement difficile pour les personnes ayant une origine non européenne**.

Tableau 15 : Taux de chômage et taux d'emploi selon l'origine et la nationalité en RBC (4 / 2017)

	Total	Nationalité		Origine	
		Belge	Non UE	Belge	Non UE
Taux de chômage	13,0	14,5	18,0	8,0	20,3
Taux d'emploi[25]	50,8	56,6	30,5	68,9	41,0

Source : BCSS, calculs view.brussels

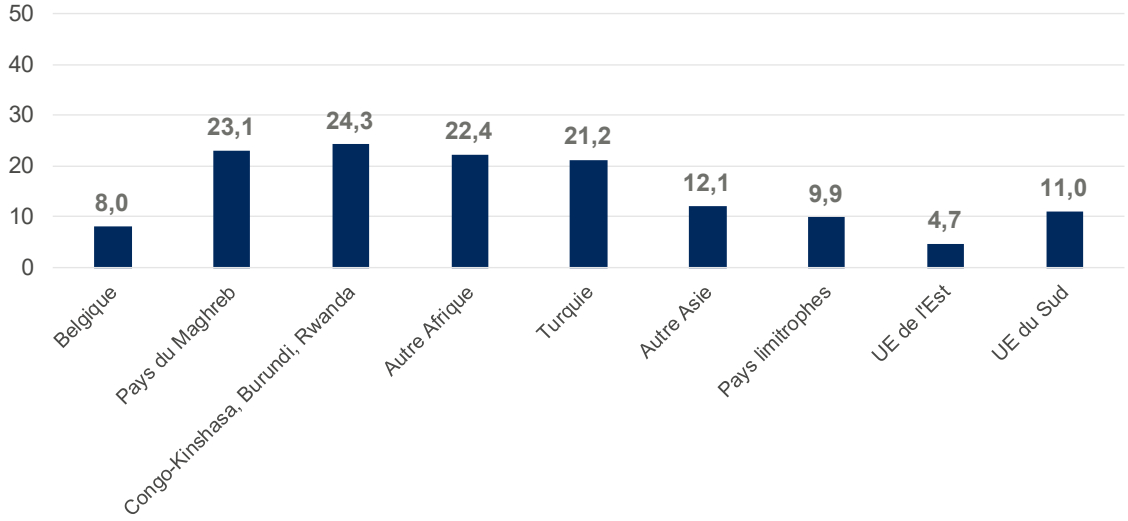
Les **groupes les plus impactés par le chômage** sont dans l'ordre : les populations **d'origine congolaise/burundaise/rwandaise** (24,3%), d'origine **maghrébine** (23,1%), d'origine **" autre africaine "** (22,4%), et d'origine **turque** (21,2%). Leur taux de chômage est environ 3 fois plus important que celui des personnes d'origine belge (8,0%).

23 view.brussels, 2019, Profil et trajectoire des chercheuses et des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine nationale. https://www.actiris.brussels/media/bfehdvkh/profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-r%C3%A9gion-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale-_-juin-2019-h-15B08C62.pdf

24 Ce taux est calculé à partir de la population des chômeurs complets indemnisés, et non sur l'ensemble des demandeurs d'emploi comme cela se fait pour le calcul du taux de chômage administratif.

25 Le taux d'emploi total est largement sous-estimé puisque les données de la BCSS ne tiennent pas compte de l'emploi international (nombreux à Bruxelles). Le taux de chômage ne tient compte uniquement des chômeurs indemnisés (et donc ne reflète pas la totalité des personnes demandeurs d'emploi telle que celles émergeant notamment des CPAS).

Figure 29 : Taux de chômage selon l'origine nationale en RBC (4ème trimestre 2017)



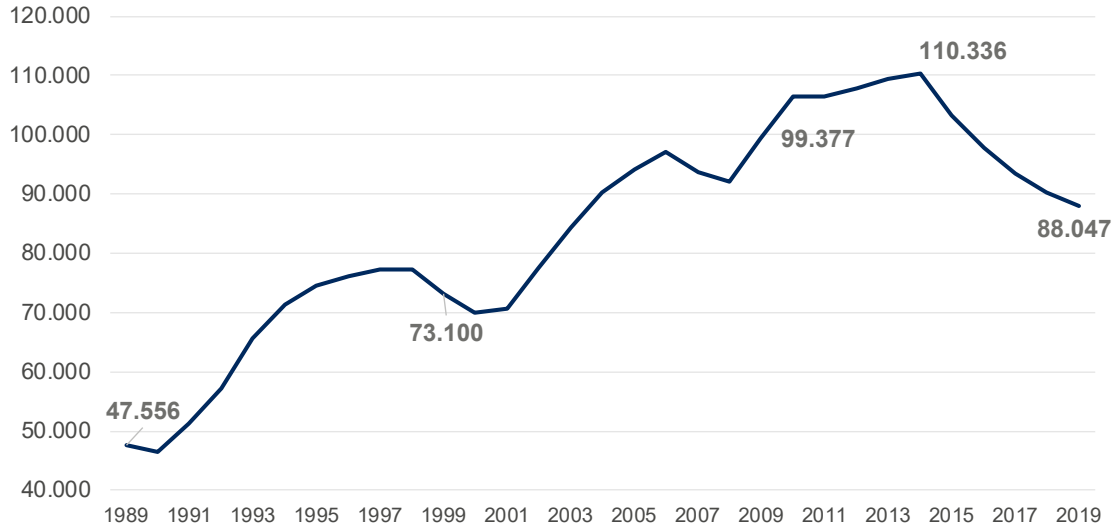
Source : BCSS, calculs view.brussels

5.4 Caractéristiques des demandeurs d'emploi inoccupés

5.4.1 Évolution du nombre global de demandeurs d'emploi

En 30 ans, le nombre de demandeurs d'emploi bruxellois a fluctué du simple au double, voire quasiment triplé lors des pics provoqués par la crise économique de 2008 dont les effets ont atteint des sommets en 2014. Une partie de la hausse observée à partir de 2002 s'explique aussi par des modifications de la règlementation, notamment la dispense des chômeurs âgés qui a été supprimée[26].

Figure 30 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région bruxelloise depuis 1989



Source : Actiris, calculs view.brussels

26 De 2002 à 2019, c'est une augmentation de 384% pour les 50 ans et plus (soit 19.000 DEI), tandis que les moins de 50 ans diminuent de 11,7% (environ 8.500 DEI), pour une hausse générale du nombre de DEI sur cette période de 13,6% (soit 10.500 DEI).

Le nombre de demandeurs d'emploi (DEI) est à son niveau le plus faible depuis 15 ans. En 2019, il s'établissait à 88.047, soit un niveau inférieur à celui enregistré en 2004 (90.322 DEI). La baisse du volume global de DEI est de 20,2% sur les 5 dernières années. Si la dernière variation annuelle est moins importante (-2,4%, soit -2.157 unités de 2018 à 2019), la baisse amorcée depuis 2014 se poursuit néanmoins à Bruxelles.

5.4.2 Quel est le profil des demandeurs d'emploi bruxellois?

Certains groupes sociaux sont particulièrement exposés au chômage en Région bruxelloise. En comparaison avec le reste du pays, **Bruxelles enregistre plus de demandeurs d'emploi peu qualifiés**, de demandeurs d'emploi **avec une durée d'inactivité élevée et** de demandeurs d'emploi **de nationalité étrangère**. Le taux de chômage des jeunes, bien qu'il ait connu une baisse continue ces dernières années, demeure à un niveau préoccupant. Nous pouvons également pointer les chômeurs âgés dont la part parmi les DEI a crû de manière très marquée au cours de cette dernière décennie et qui connaissent également une insertion professionnelle complexe.

Bien évidemment, **ces groupes ne sont pas exclusifs les uns des autres**. Souvent, les caractéristiques individuelles d'âge, de niveau de diplôme, de genre, d'origine ou de durée d'inoccupation se croisent et se superposent, rendant l'accès vers l'emploi d'autant plus ardu. De cette manière, lorsque les mesures d'emploi visent l'une des variables précitées, elles touchent de facto un ou plusieurs des autres axes. À ce titre, la problématique du chômage des jeunes fait essentiellement écho au chômage des jeunes infraqualifiés, des jeunes de nationalité ou d'origine étrangère, des jeunes résidant dans les quartiers les plus précarisés de la Région bruxelloise ou encore au chômage des jeunes femmes. De même, lorsqu'une mesure d'emploi vise l'axe de l'infraqualification, elle touche différents groupes-cibles : les infraqualifiés bien sûr, mais aussi les chômeurs d'origine étrangère ou les chômeurs plus âgés. Enfin, parmi les chômeurs de longue durée, on retrouve notamment davantage de chômeurs âgés, de personnes infraqualifiées et de chefs de famille monoparentale (principalement des femmes).

Tableau 16 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région bruxelloise selon diverses caractéristiques (2014-2019)

		2019		variation 2014-2019		variation 2018-2019	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%
Catégorie	DEDA	58.635	66,6	-19.451	-24,9	-2.956	-4,8
	Jeunes après études	4.718	5,4	-1.535	-24,5	82	1,8
	Autres DEI	24.694	28,0	-1.303	-5,0	718	3,0
Genre	Hommes	45.607	51,8	-12.744	-21,8	-1.407	-3,0
	Femmes	42.440	48,2	-9.545	-18,4	-748	-1,7

		2019		variation 2014-2019		variation 2018-2019	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%
Classe d'âge	< 25 ans	8.479	9,6	-4.953	-36,9	-498	-5,5
	25-29 ans	11.305	12,8	-5.688	-33,5	-478	-4,1
	30-34 ans	11.847	13,5	-4.993	-29,6	-557	-4,5
	35-39 ans	11.660	13,2	-3.688	-24,0	-653	-5,3
	40-44 ans	10.944	12,4	-2.498	-18,6	-215	-1,9
	45-49 ans	9.868	11,2	-1.602	-14,0	-360	-3,5
	50-54 ans	8.846	10,0	-1.566	-15,0	-162	-1,8
	≥ 55 ans	15.099	17,1	2.699	21,8	767	5,4
Nationalité	Belge	57.203	65,0	-16.424	-22,3	-1.364	-2,3
	UE	13.780	15,7	-2.882	-17,3	-98	-0,7
	NON UE	17.064	19,4	-2.984	-14,9	-694	-3,9
Niveau d'études	Faible	19.071	21,7	-9.005	-32,1	-1.231	-6,1
	Moyen	18.290	20,8	-4.392	-19,4	-209	-1,1
	Élevé	13.732	15,6	-1.514	-9,9	1.029	8,1
	Autres études sans équivalent dont niveau :	36.954	42,0	-7.379	-16,6	-1.745	-4,5
	▸ Faible	18.667	50,5	-4.376	-19,0	-1.128	-5,7
	▸ Moyen	10.595	28,7	-1.827	-14,7	-478	-4,3
	▸ Élevé	7.135	19,3	-200	-2,7	-80	-1,1
	▸ Indéterminé	558	1,5	-974	-63,6	-58	-9,4
Durée d'inactivité	< 6 mois	21.715	24,7	-3.526	-14,0	-193	-0,9
	6 à 11 mois	10.845	12,3	-4.021	-27,0	-151	-1,4
	12 à 23 mois	12.285	14,0	-6.537	-34,7	-998	-7,5
	24 mois et plus dont	43.202	49,1	-8.205	-16,0	-814	-1,8
	▸ 5 ans et plus	24.363	27,7	-502	-2,0	230	1,0
Total DEI		**88.046**	**100,0**	**-22.270**	**-20,2**	**-2.157**	**-2,4**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Le chômage bruxellois se caractérise par une plus grande présence de demandeurs d'emploi masculins (51,8%), faiblement qualifiés (63,7%), âgés de plus de 55 ans (17,1%) et dont la durée d'inactivité dépasse les 24 mois (48,8%), voire même les 5 ans (27,7%), ainsi que de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère, et rappelons-le, d'origine étrangère (4 personnes sur 5 inscrites chez Actiris). Des évolutions d'ampleur variable et parfois de sens contraire caractérisent ces différentes catégories.

Sur la dernière année, la baisse du chômage (-2,4% soit -2.157 DEI), bien que plus timide que pour les années précédentes, se reflète dans toutes les catégories de DEI, à l'exception toutefois des demandeurs âgés de plus de 55 ans ainsi que des demandeurs d'emploi hautement qualifiés.

Deux tiers de chercheurs d'emploi sont "**demandeurs d'allocation**". Leur nombre a diminué, à l'inverse des autres catégories.

Les hommes ont davantage été concernés par la baisse du chômage, (-3,0% ou -1.407 personnes), soit le double de la diminution enregistrée pour les femmes (-1,7%, -748).

La variable de l'âge montre une corrélation étroite entre l'augmentation de l'âge et la diminution du nombre de DEI. La baisse s'étend de -5,5%, pour les moins de 25 ans, à -1,8% pour les 50-54 ans. Par contre, bien que le contexte économique ait été plutôt clément, les DEI âgés de plus de 55 ans enregistrent une hausse de 5,4%, soit 767 DEI supplémentaires depuis 2018. Cette dernière s'explique par le fait que la dispense pour les chômeurs âgés a été supprimée en 2002, et continue à impacter cette catégorie de demandeurs d'emploi.

Plus de **six demandeurs d'emploi sur dix sont de nationalité belge**. Si les demandeurs d'emploi sont moins souvent de nationalité européenne, c'est également pour eux que la diminution a été la moins importante (-0,7%, contre -2,3% pour ceux de nationalité belge et -3,9% pour ceux de nationalité non européenne).

S'agissant du niveau d'études, **les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire** augmentent de 8,1%. Au cours de cette dernière année, la baisse profite essentiellement aux DEI dont le diplôme le plus élevé est le CEB (-6,1%) ou encore les DEI dont le diplôme a été obtenu à l'étranger et pour lequel aucune équivalence n'a encore été obtenue (-4,5%). La diminution observée parmi les moins qualifiés s'analyse au regard de la hausse générale du niveau de qualification de la population ainsi que des politiques d'activation et des exclusions du chômage. Elle doit être nuancée par le constat que la probabilité de sortir du chômage reste la moins élevée pour les personnes infra-qualifiées.

« Le chômage se caractérise par une plus grande présence de demandeurs d'emploi masculins, faiblement qualifiés, âgés de plus de 50 ans, d'une durée d'inactivité de + 24 mois et d'origine étrangère »

Enfin, **au niveau de la durée d'inactivité**, ce sont les DEI qui ont une inactivité de 12 à 23 mois, qui affichent la plus grande diminution. Cette tendance se voit plus particulièrement sur la variation à 5 ans. Le chômage auquel correspond une durée d'inactivité d'au moins 5 ans est, quant à lui, le seul à avoir augmenté entre 2018 et 2019 (+1,1%).

Au-delà de deux ans de chômage, la situation à première vue favorable (-1,8%) occulte la progression du nombre de DEI de très longue durée parmi les 60 ans et plus (≥ 2 ans : +20,4%, ou 957 unités supplémentaires ; ≥ 5 ans : +22,2%, ou +833). Pour les autres classes d'âge ; on observe une diminution du nombre de chômeurs de très longue durée. En 2019, tout comme en 2018, le phénomène d'enlisement dans le chômage de longue durée concerne ainsi tout particulièrement les plus âgés.

5.4.3 Une baisse marquée sur les 5 dernières années

Au cours des cinq dernières années, la situation du chômage montre une évolution plutôt favorable, due notamment à une conjoncture clémente. Les politiques d'activation, telles que la « garantie jeune », et certains changements législatifs liés aux conditions d'accès aux allocations ainsi qu'au contrôle des chômeurs[27] sont aussi à imputer à la baisse générale du nombre de chercheurs d'emploi.

Au regard de la catégorie dans laquelle sont inscrits les chercheurs d'emploi, il apparaît que celle des DEDA, demandeurs d'emploi demandeurs d'allocation, et des jeunes après études engrangent une diminution plus importante que la moyenne annuelle (respectivement -24,9% et -24,5% contre -20,2%). Outre l'embellie généralisée du marché de l'emploi depuis 2013, les changements législatifs concernant les allocations au chômage[28], sur base du travail, jouent également un rôle.

Si l'on considère la nationalité, c'est la frange des DEI ressortissants de l'UE qui affiche une diminution moindre que la moyenne. Diverses explications peuvent être avancées. Premièrement, suite à la crise financière de 2008, il y a eu une arrivée massive de chercheurs d'emploi en provenance du sud de l'Europe. Deuxièmement, depuis une dizaine d'années, des travailleurs de nouveaux états membres de l'UE arrivent en Belgique avec la libre circulation des travailleurs. Et plus précisément, les Roumains et les Bulgares qui jusqu'en 2014 étaient conditionnés au permis de travail pour venir exercer ici, s'en voient dispensés[29].

Les jeunes de moins de 30 ans bénéficient de l'effet favorable d'un ensemble de facteurs qui se traduit par des baisses allant respectivement de moins 36,9% à moins 29,6% pour une moyenne des DEI en recul de 20,2%). Ceci doit être mis au compte de l'embellie

27 Depuis 2012, l'accès aux allocations de chômage est restreint. Il varie en fonction de l'âge et du niveau d'études. De plus, la limitation de la perception des allocations dans le temps, à trois ans, montre ses premiers effets à partir de 2015. Parallèlement, les contrôles de disponibilité se sont intensifiés et les convocations aux entretiens sont beaucoup plus fréquentes ; Avec pour conséquence, une influence plus prononcée sur les groupes des jeunes de moins de 30 ans, et donc sur la catégorie des « jeunes inscrits après études ».

28 Une allocation de chômage peut être attribuée sur la base des études ou du travail. À partir de 2012, l'allocation d'insertion, peut être obtenue après avoir terminé des études ou un apprentissage et avoir accompli un stage d'insertion professionnelle d'une durée de 12 mois. Le droit aux allocations d'insertion est par ailleurs limité à 36 mois. Cette période de 36 mois peut être prolongée sous certaines conditions. Au cours de la première phase, cette mesure a principalement touché les chercheurs d'emploi du groupe d'âge moyen. Les chercheurs d'emploi qui ont perdu leur allocation d'insertion ne sont plus comptabilisés parmi les DEDA. Ils peuvent toujours s'inscrire comme chercheurs d'emploi libres ou comme chercheurs d'emploi allocataires d'un CPAS.

29 À partir du 1er janvier 2014, les travailleurs de nationalité bulgare et roumaine sont libres de venir travailler dans n'importe quel État de l'Union européenne au nom du principe de la libre circulation des travailleurs. Ils peuvent être occupés comme travailleurs salariés auprès d'un employeur établi en Belgique sans devoir demander au préalable un permis de travail. La fin de l'obligation préalable d'obtention d'un permis de travail pour les Roumains et les Bulgares a pour conséquence que ces derniers peuvent venir s'inscrire librement auprès d'Actiris comme chercheurs d'emploi.

de la conjoncture qui est indéniable et de l'ensemble des dispositifs mis en place pour une meilleure activation des jeunes, via notamment la garantie jeune et le stage first. Ces baisses ne doivent toutefois pas occulter certains effets pervers qui touchent surtout les jeunes de moins de 25 ans, peu qualifiés, ou dont le diplôme n'est pas reconnu. Ceux-ci sont de fait plus touchés par les emplois précaires, les allers-retours entre emploi et chômage, expliquant au passage la plus grande diminution des jeunes DEI.

Sans oublier le changement relatif à l'accès aux allocations d'insertion[30], conditionné à deux entretiens positifs ainsi qu'une durée de stage d'attente de 12 mois, ce qui a comme conséquence d'en décourager certains à s'inscrire ou se réinscrire : la perspective de toucher une allocation se trouvant à un horizon plus lointain qu'auparavant.

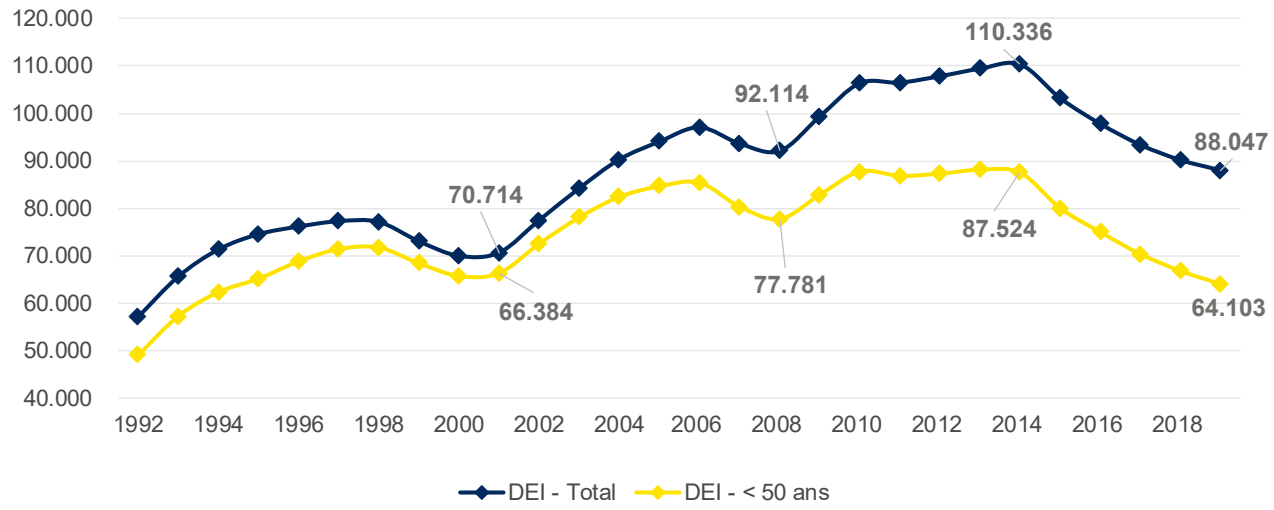
Chez les plus de 55 ans, l'augmentation considérable (soit +21,8%) est à mettre en parallèle avec le recul de l'âge de la pension et donc implicitement celui de la dispense de recherche d'emploi. Outre ces facteurs réglementaires, elle s'explique également par des facteurs démographiques et économiques.

C'est en 2002 que la mesure liée à la dispense d'inscription pour chômeur âgé a été modifiée. Avec comme principal effet, une hausse progressive du nombre de personnes inscrites dans cette tranche d'âge, sur la période 2002-2012. Si en 2001, l'écart entre les deux courbes de la figure suivante, et donc la part des chômeurs âgés est assez faible, l'évolution montre un écart grandissant à partir de 2002. Dû à l'impact direct de la suppression de la dispense pour chômeurs âgés. En 2008, une stabilisation de l'écart s'observe, mais la courbe continue à suivre la tendance à la baisse observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

À partir de 2013, l'âge de la dispense est passé à 60 ans, ce qui engendre une nouvelle augmentation artificielle qui risque de se reproduire dans les années à venir avec les changements prévus des départs à la pension à 66 ans à partir de 2025.

30 Depuis le 01/01/2015, la première demande d'allocations d'insertion doit être introduite avant le 25e anniversaire (auparavant le 30e anniversaire). Les chercheurs d'emploi qui n'entrent pas en ligne de compte pour une allocation d'insertion peuvent s'inscrire chez Actiris dans la catégorie stage d'insertion professionnelle (SIP) s'ils ont travaillé moins de 12 mois. Sinon, ils peuvent s'inscrire comme chercheurs d'emploi libres ou comme chercheurs d'emploi allocataires d'un CPAS.
À partir du 01/09/2015, le jeune de moins de 21 ans introduisant une demande d'allocations d'insertion doit être en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou avoir terminé avec succès une formation en alternance. Celui qui ne satisfait pas à cette condition mais qui a terminé des études qui ouvrent le droit aux allocations d'insertion peut introduire une nouvelle demande lorsqu'il atteint l'âge de 21 ans.

Figure 31 : Impact des chômeurs âgés en Région bruxelloise (1992-2019)



Source : Actiris, calculs view.brussels

En Région bruxelloise, le phénomène de l'enlisement dans le chômage de très longue durée continue à questionner. Entre 2014 et 2019, même si le nombre de chômeurs de très longue durée (≥ 2 ans) a diminué (-16,0%), leur part gagne en importance et est passée de 46,6% à 49,1%. Cette augmentation est uniquement imputable aux demandeurs d'emploi dont la durée d'inoccupation excède les 5 ans dont la part est passée de 22,5% à 26,8%.

Par ailleurs, la durée d'inoccupation augmente avec l'âge et concerne tout particulièrement les plus âgés. **En 2019, ce sont 69,9% des DEI âgés entre 50 et 59 ans qui ont une durée d'inoccupation d'au moins 2 ans** (47,8% ≥ 5 ans) ; des proportions relativement stables entre 2014 et 2019. **Ces proportions en 2019 sont de respectivement 84,5% et 68,8% pour les DEI âgés d'au moins 60 ans.** Elles ont davantage progressé par rapport à 2013 (passant de 79,0% à 84,5% et de 60,6% à 68,8%).

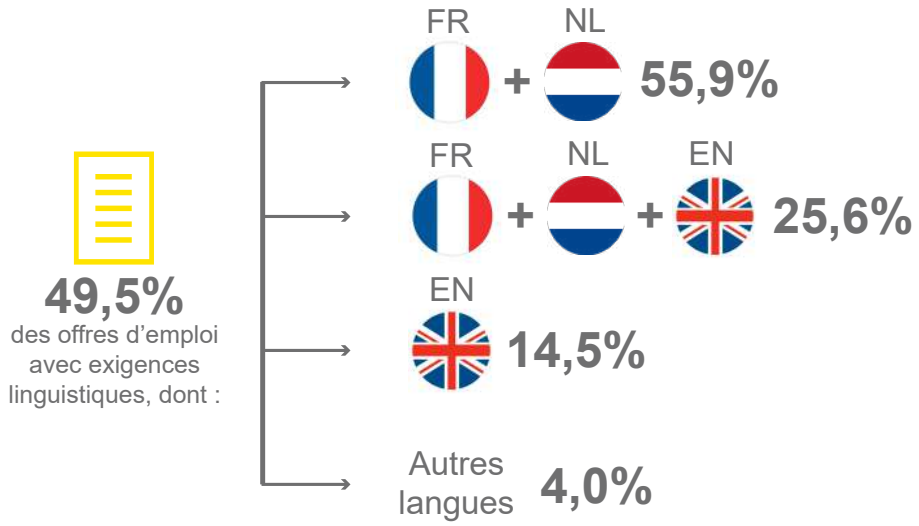
L'analyse selon **le niveau de qualification** montre une diminution plus franche parmi les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés (-32,1%), et ensuite des moyennement qualifiés (-19,4%) ou des personnes ayant réalisé des études à l'étranger sans toutefois avoir obtenu une équivalence en Belgique (-16,6%). La plus faible diminution observée parmi les personnes hautement qualifiées sur les cinq dernières années (-9,9%), notamment du fait de l'allongement des études, s'explique par la relative stabilisation de leur nombre en 2018 et sa progression en 2019 (+8,1% ; +1.029). Par ailleurs, la diminution plus franche des moins qualifiés qui peut s'expliquer notamment par la hausse générale du niveau de qualification de la population ainsi que par les politiques d'activation et des exclusions du chômage, ne doit pas faire oublier que leur probabilité de sortir du chômage reste la moins élevée.

La question des connaissances linguistiques

Dans une région bilingue et à vocation internationale comme Bruxelles, la connaissance des langues est un facteur important dans l'insertion professionnelle des individus. En effet, la Région bruxelloise concentre un grand nombre de postes de travail pour lesquels les exigences linguistiques sont élevées. Sur la base des offres d'emploi reçues par Actiris, il ressort que **49,5% des offres spécifient explicitement des exigences**

linguistiques. Ce sont les résultats d'une étude sur les exigences et les connaissances linguistiques réalisées par view.brussels[31].

Figure 32 : Offres d'emploi reçues par Actiris selon les exigences linguistiques en 2019



Source : Actiris, calculs view.brussels

Parmi les offres d'emploi qui spécifient des exigences linguistiques, **la moitié exige une connaissance de l'autre langue nationale tandis qu'un quart requiert la maîtrise de trois langues, à savoir le français, le néerlandais et l'anglais**.

Si on se place maintenant du point de vue des connaissances des chercheurs d'emploi, la part de ceux-ci déclarant disposer d'au moins une connaissance moyenne orale de la deuxième langue nationale s'élève à 22%. Ils sont 45% à déclarer avoir une connaissance moyenne orale de la deuxième langue nationale ou de l'anglais. De manière générale, les connaissances linguistiques des chercheurs d'emploi augmentent avec le niveau d'études. On sait par ailleurs que la connaissance moyenne de l'autre langue nationale a un impact positif sur le taux de sortie vers l'emploi des demandeurs d'emploi, qui sera approfondi dans la partie « dynamique » (ci-après). Ces constats plaident pour une **prise en compte renforcée de la question des langues à la fois dans les programmes de formation professionnelle et dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi** au-delà du Plan Langues actuel.

5.5 Partie dynamique : RMO et taux de sortie vers l'emploi

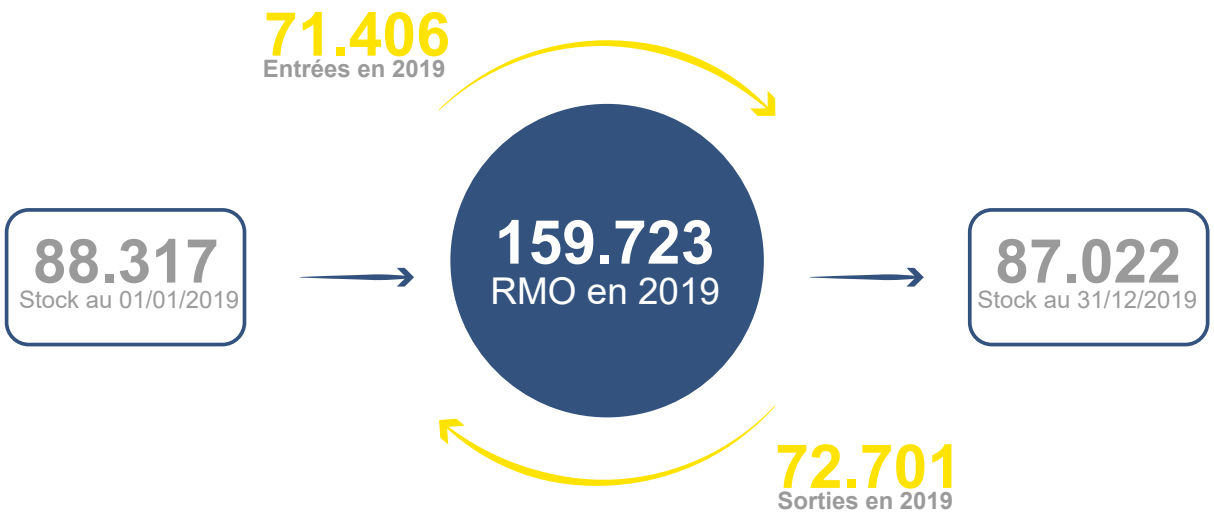
5.5.1 Quels mouvements de flux caractérisent les chômeurs sur le marché du travail ?

Si, en moyenne annuelle, le stock des DEI bruxellois s'élève à quelque 87.000 personnes en 2019, l'analyse des flux montre qu'en réalité **près de 160.000 personnes différentes ont à un moment donné été inscrites**

31 Pour de plus amples informations, view a réalisé un focus sur cette thématique intitulé : « Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ». https://www.actiris.brussels/media/rc1bfudk/2020-09-25-les-exigences-linguistiques-sur-le-march%C3%A9-du-travail_compr-h-CB1C8E52.pdf

chez Actiris au cours de l'année. On comptabilise en effet quelque 71.400 entrées dans le chômage et un peu plus de 72.700 sorties pour 2019. Ces données montrent la dynamique parmi les chercheurs d'emploi. Elles dévoilent l'existence de mouvements réguliers entre chômage, emploi et inactivité.

Figure 33 : Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2019 (en nombre)



Source : Actiris, calculs view.brussels

La **réserve de main-d'œuvre (RMO)** inclut le nombre de DEI au 1er janvier d'une année, auquel viennent s'ajouter l'ensemble des nouvelles entrées dans le chômage enregistrées au cours de l'année (qu'il s'agisse de réinscriptions de DEI qui n'étaient plus inscrits au 1er janvier ou de nouvelles inscriptions). Les sorties, quant à elles, caractérisent les DEI qui ne sont plus inscrits au 31 décembre alors qu'ils l'ont été à un moment donné au cours de l'année.

Le tableau suivant analyse les mouvements de flux, à savoir les entrées et sorties du chômage, selon différentes caractéristiques individuelles. Le pourcentage d'entrées et de sortie des femmes dans la réserve de main-d'œuvre sont un peu plus prononcé que celui des hommes (+1,2 p.p. et +1,3 p.p.).

Il montre que **ces mouvements sont les plus intenses chez les jeunes de moins de 25 ans et qu'ils diminuent progressivement avec l'âge**. En 2019, on recense en moyenne quelque 10.000 DEI de moins de 25 ans[32], alors qu'ils sont au total 24.400 jeunes à avoir été inscrits. Ces jeunes sont surexposés à la précarité par des allers et retours successifs entre périodes courtes d'emploi (missions d'intérim, contrats à durée déterminée, etc.) et périodes de chômage, et de surcroît davantage touchés par les politiques d'insertion ayant cours.

32 Dans cette approche dynamique, le stock des moins de 25 ans est plus élevé à la fin de l'année qu'au début, alors que cette constatation n'apparaît pas dans la moyenne annuelle (voir tableau ci-dessus). Il s'agit du suivi et du résultat de DEI où l'âge est fixé au début de l'année ou à l'inscription. Les 24 ans plus particulièrement entrainent un biais. À l'inverse, chez les plus de 50 ans, le stock de fin est plus bas que le stock de début, bien que cela ne ressorte pas de la moyenne annuelle ; en particulier il s'agit de DEI qui avaient 49 ans au début de l'année ou lors de leur inscription en 2019.

Tableau 17 : Réserve de main d'œuvre selon diverses caractéristiques (2019)

		Stock 01/01/2019	Entrées	RMO 2019	Sorties	Stock 31/12/2019	% entrées	% sorties
Genre	Hommes	45.694	36.107	81.801	36.730	45.071	44,1	44,9
	Femmes	42.623	35.299	77.922	35.971	41.951	45,3	46,2
Classe d'âge	< 25 ans	8.893	15.543	24.436	14.396	10.040	63,6	58,9
	25 à - 29 ans	11.441	14.708	26.149	14.681	11.468	56,2	56,1
	30 à - 39 ans	23.747	20.934	44.681	21.655	23.026	46,9	48,5
	40 à - 49 ans	20.856	12.605	33.461	13.362	20.099	37,7	39,9
	50 ans +	23.380	7.616	30.996	8.607	22.389	24,6	27,8
Niveau d'études	Faible	19.482	13.616	33.098	14.222	18.876	41,1	43,0
	Moyen	18.412	15.792	34.204	16.199	18.005	46,2	47,4
	Elevé	13.010	14.268	27.278	13.426	13.852	52,3	49,2
	Etudes faites à l'étranger	37.413	27.730	65.143	28.854	36.289	42,6	44,3
	▸ Primaire à l'étranger	19.619	11.858	31.477	12.707	18.770	37,7	40,4
	▸ Secondaire à l'étranger	10.711	8.484	19.195	8.800	10.395	44,2	45,8
	▸ Supérieur à l'étranger	7.083	7.388	14.471	7.347	7.124	51,1	50,8
Total		**88.317**	**71.406**	**159.723**	**72.701**	**87.022**	**44,7**	**45,5**

Source : Actiris, calculs view.brussels

Comparé aux résultats observés par rapport à l'âge, les différences sont de moindre ampleur entre les niveaux d'études. On constate néanmoins que **les mouvements d'entrée et de sortie de la RMO concernent davantage les chercheurs d'emploi plus qualifiés,** alors que les plus faiblement qualifiés ont tendance à rester plus longtemps au chômage. En ce qui concerne la reconnaissance de diplômes, enfin, on constate que les différences entre les chercheurs d'emploi possédant une équivalence de diplôme et ceux n'en possédant pas sont moins prononcées que les années précédentes[33].

33 Un taux d'entrée et de sortie plus élevé peut également s'expliquer par les conditions liées aux conditions d'inscription d'une partie de ce groupe, les primo-arrivants. Ces derniers sont souvent librement inscrits en attente d'une admissibilité au chômage ou du fait qu'ils perçoivent une aide financière d'un CPAS. Cette inscription devant être renouvelée tous les trois mois, ils sont dès lors plus touchés par les entrées et sorties répétitives du chômage.

5.5.2 Quel est le taux de sortie vers l'emploi des demandeurs d'emploi ?

Certains groupes de demandeurs d'emploi rencontrent plus de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail. L'analyse de type longitudinal permet de suivre plus précisément ces groupes sur une période donnée et de mettre en lumière les différences. Cette analyse des taux de mise à l'emploi se base sur les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits au cours de l'année analysée[34]. La méthode retenue consiste à suivre sur une période de 12 mois l'ensemble des personnes venues s'inscrire ou se réinscrire durant une année auprès d'Actiris : soit les DE venus s'inscrire ou se réinscrire entre janvier et décembre de l'année étudiée ; et examiner, parmi ces DE, ceux qui ont trouvé un emploi dans les 6 mois ou les 12 mois qui suivent leur (ré)inscription[35].

L'évolution des taux de sortie au cours des dernières années indique depuis 2015 une augmentation des taux de 6 à 12 mois qui est d'ampleur variable.

Tableau 18 : Évolution des taux de sortie vers l'emploi 2010-2018 (6 et 12 mois)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sortie à 6 mois	31,5	30,8	29,0	37,1	28,0	30,4	33,2	34,1	35,6
Sortie à 12 mois	43,4	41,9	39,8	38,6	39,0	41,4	45,0	46,4	48,9

Source : Actiris, calculs view.brussels

Pour les données portant sur l'année 2018, l'examen porte sur les 3 variables suivantes : **le niveau de qualification, l'âge et le genre**.

On observe que **les probabilités de sortir du chômage pour une situation d'emploi augmentent avec les niveaux de qualification et diminuent avec l'âge**. Mais, on observe également un phénomène intéressant concernant les niveaux de qualification qui semblent jouer de moins en moins un rôle avec l'âge. En effet, l'écart entre les différents taux de sortie « vers l'emploi » par niveau de qualification est plus important chez les jeunes que chez les demandeurs plus âgés.

34 La durée d'inactivité est neutralisée en prenant en compte dans l'analyse uniquement les DE nouvellement inscrits.

35 Par exemple, les DE venus s'inscrire en décembre 2018 ont été suivis jusqu'en décembre 2019. L'ensemble des actions de travail ont été prises en compte, et ce, quelle que soit la durée du contrat. Il est à noter que les nouvelles inscriptions englobent toutes les créations de nouveaux dossiers, mais également toutes les réinscriptions (demandeurs d'emplois venant se réinscrire auprès d'Actiris après avoir quitté le chômage pour une période continue d'au moins trois mois – nouvelle date « Eurostat »).

Tableau 19 : Taux de sortie vers l'emploi - DE venus s'inscrire en 2018 (période 2018-2019)

		< 25	25 à 29	30 à 39	40 à 49	50 à 59	> 60	Total
Nombre de nouveaux inscrits en 2018	Faible	7.609	6.647	11.998	7.906	3.873	587	38.620
	Moyen	5.346	3.206	2.997	1422	707	134	13.812
	Élevé	1.654	3.533	3.019	1335	822	186	10.549
	Total	**14.609**	**13.386**	**18.014**	**10.663**	**5.402**	**907**	**62.981**
Taux de sortie vers l'emploi – Hommes	Faible	47,0	53,6	50,7	45,3	36,2	22,1	47,1
	Moyen	60,1	61,3	53,0	49,2	44,4	20,7	56,4
	Élevé	76,3	73,2	61,3	52,9	45,4	21,8	63,1
	Total hommes	**53,7**	**59,9**	**52,6**	**46,7**	**38,5**	**21,8**	**51,4**
Taux de sortie vers l'emploi – Femmes	Faible	41,1	42,3	35,4	33,2	28,8	19,8	36,5
	Moyen	62,1	55,2	41,5	44,5	47,0	23,1	53,2
	Élevé	80,9	75,7	62,1	54,6	50,1	27,1	68,2
	Total Femmes	**55,4**	**55,3**	**41,5**	**37,7**	**34,9**	**21,8**	**46,4**
Taux de sortie vers l'emploi – Total	Faible	44,5	47,8	42,9	39,7	33,1	21,1	42,1
	Moyen	61,1	58,5	47,5	47,1	45,5	21,6	54,9
	Élevé	79,4	74,8	61,8	53,8	47,7	24,2	66,1
	Total	**54,5**	**57,4**	**46,8**	**42,5**	**37,0**	**21,8**	**48,9**

Source : Actiris, calculs view.brussels

En ce qui concerne le genre, **si les taux de sortie vers l'emploi sont globalement plus faibles pour les femmes que pour les hommes, ce constat varie toutefois fortement selon le niveau de qualification et l'âge**. Le taux de sortie vers l'emploi des femmes plus qualifiées est plus élevé que celui de leurs homologues masculins. À l'inverse, le taux de sortie vers l'emploi pour les femmes les moins qualifiées est nettement plus faible que celui de leurs homologues masculins (en particulier dans la tranche d'âge 25 – 40 ans). Plusieurs analyses ont déjà montré que **la présence de jeunes enfants influence négativement le taux d'emploi des femmes**, contrairement à celui des hommes. Ce constat apparaît clairement dans le tableau, avec un taux de sortie pour les femmes de 30 à 39 ans, tous niveaux d'études confondus, qui passent de 55,3% à 41,5% ; tandis que chez les hommes, cette baisse est nettement moins marquée, passant de 59,9% à 52,6%.

CONCLUSION

Bruxelles, ville région, caractérisée par une économie tertiaire prépondérante, attire depuis de nombreuses années un flot de travailleurs hautement qualifiés en provenance de Flandre et de Wallonie tout comme les Bruxellois ayant déménagé dans une autre région mais en conservant leur emploi à Bruxelles. Ces transformations du tissu économique ont eu pour conséquence une **augmentation du niveau de qualification des emplois ainsi que la mise en concurrence des travailleurs bruxellois avec ceux issus des deux autres régions du pays**.

Toutefois, des opportunités d'emploi se dégagent pour la main-d'œuvre bruxelloise, à la fois au centre et en périphérie. D'une part, la tendance à la diminution de la navette entrante au cours des dernières années, notamment en raison du vieillissement relatif des navetteurs flamands et wallons. Cette baisse bénéficie aux travailleurs bruxellois. D'autre part, le vieillissement démographique en périphérie peut lui aussi générer des emplois à destination des Bruxellois, puisque le nombre d'entrants sur le marché de l'emploi ne sera pas suffisant à terme pour remplacer l'ensemble des personnes plus âgées qui le quitteront. À noter toutefois que ces perspectives d'emploi sont pour partie conditionnées au remplacement ou non des postes de travail libérés pour raisons de retraite. En outre, le matching dépendra des profils recherchés (en tenant compte des qualifications et des connaissances linguistiques notamment), mais aussi d'autres dimensions telles que la mobilité et la reconnaissance des diplômes par exemple.

Sur le plan économique, on relève une **forte dynamique entrepreneuriale**, évaluée sur la base des taux de création et de disparition d'entreprises. Bruxelles se distingue des Régions flamande et wallonne par des taux de création et de cessation relativement élevés, conséquence typique de son économie de services. La Région a, de surcroît, enregistré une progression de l'emploi indépendant de plus grande ampleur.

La question de la **qualité de l'emploi**, est également d'une importance cruciale sur un marché de l'emploi de plus en plus flexible, avec des répercussions sur les rémunérations et les possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale. Si la proportion des emplois à temps partiel se stabilise à Bruxelles, ce n'est pas le cas **des emplois temporaires** qui **continuent à croître de manière plus marquée que l'emploi permanent,** et ce pour les trois régions du pays. Cette hausse est essentiellement attribuée à la suppression des clauses d'essai et l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé.

L'évolution du tissu économique, de même que les politiques d'emploi menées par la Région, ont favorisé ces dernières années une baisse du chômage dans la capitale. **Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Région bruxelloise est ainsi à son niveau le plus bas depuis 2004**. Ce recul est particulièrement fort chez les jeunes.

Les **spécificités du chômage** urbain, et **bruxellois** en particulier, sont bien connues : **infraqualification, chômage de longue durée, âge, nationalité** ou **origine** et, de manière générale, **situation de précarité sociale**

(allant de pair avec l'augmentation de la monoparentalité). Ces caractéristiques, loin de s'exclure, peuvent jouer simultanément et réduire les chances d'un accès rapide et durable à l'emploi. Considérées isolément, elles ne permettent pas pour autant de rendre compte de l'évolution du chômage à Bruxelles, dès lors que le phénomène qu'il représente résulte d'un **déséquilibre entre l'offre et la demande de travail**, et fait apparaître une multitude de variables auxquelles les fluctuations du chômage sont liées.

Dans ce contexte, la réponse à apporter pour résoudre le problème du chômage n'est pas univoque. La politique en matière des groupes cibles (jeunes en décrochage, primo-arrivants, infraqualifiés), groupes surreprésentés dans les chiffres du chômage à Bruxelles, doit articuler **des objectifs communs avec un ensemble de recommandations et de mesures spécifiques destinées aux employeurs** (entre autres, lutte contre les discriminations ethniques à l'embauche, amélioration de la qualité des emplois, promotion et soutien de l'emploi local) **afin d'agir efficacement et de façon cohérente sur les deux versants du marché de l'emploi**.

Covid-19

Enfin rappelons que cette publication traite des données statistiques antérieures à la crise Covid-19. Aujourd'hui, la photographie du marché de l'emploi qui y est exposée peut ainsi paraître anachronique. Elle constitue toutefois un point de référence pour apprécier les transformations qui sont attendues au vu des ruptures de tendance que cette crise devrait induire. Celle-ci pose dès lors de nouveaux défis pour les services publics d'emploi qui, plus que jamais, vont être amenés à jouer leur rôle d'amortisseur économique et social.

Dans ce contexte particulier, la cellule de veille et de prospective de view.brussels propose en parallèle des outils de monitoring et des analyses dont un certain nombre sont diffusés par ailleurs. Ils visent à rendre compte des impacts de la crise sanitaire en Région bruxelloise, et par là-même entendent contribuer à la compréhension des enjeux en matière d'emploi et de formation, à plus ou moins court terme.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI BRUXELLOIS - CHIFFRES-CLÉS 2019

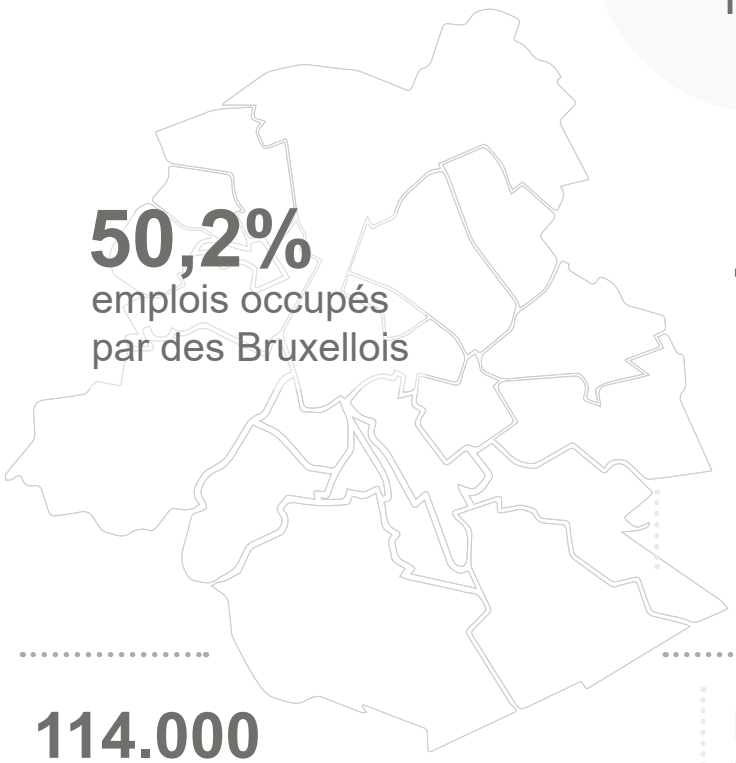
630.600 salariés
en 2018

Évolution de l'emploi salarié entre 2013 et 2018 (+8.800 emplois)

+1,4%
Total

+0,1%

+2,7%



50,2%
emplois occupés par des Bruxellois

759.000 emplois

1/4 contrats à temps partiel (23,1%) et 15,5% sont concernés par le travail temporaire

60,0%
hautement qualifiés

114.000
indépendants

28%
Femmes

14,6%
≥ 55 ans

Évolution de l'emploi indépendant entre 2014 et 2019 (15.700 emplois)

+15,9%

88.000
demandeurs d'emploi

49,1% des DEI sont chômeurs de longue durée

Diminution des jeunes DEI entre 2018 et 2019

-5,5%
-25 ans

-4,1%
25-30 ans

ANNEXE : Principaux indicateurs du marché de l'emploi dans les 3 régions

		Région Bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Démographie	Population	**1.218.255**	**6.629.143**	**3.645.243**	**11.492.641**
Taux d'activité	Total (15-64 ans)	65,2 %	72,7 %	63,8 %	69,0%
	Jeunes (15-24 ans)	21,0 %	36,9 %	24,4 %	31,0%
	25-49 ans	78,9 %	89,1 %	81,8 %	85,5%
	≥ 50 ans	64,0 %	66,3 %	58,6 %	63,7%
	Hommes	71,1 %	76,4 %	67,9 %	73,1%
	Femmes	59,3 %	68,9 %	59,7 %	64,9%
	Faiblement qualifiés	42,1 %	44,8 %	35,5 %	41,0%
	Moyennement qualifiés	63,1 %	74,3 %	68,0 %	71,5%
	Hautement qualifiés	84,9 %	87,9 %	84,6 %	86,6%
Taux d'emploi	Total (15-64 ans)	56,9 %	70,3 %	59,2 %	65,3%
	20-64 ans	61,7 %	75,5 %	64,6 %	70,5%
	Jeunes (15-24 ans)	14,8 %	33,4 %	19,1 %	26,6%
	Jeunes (15-24 ans) hors étudiants	52,9 %	81,8 %	61,7 %	73,6%
	25-49 ans	69,8 %	86,6 %	76,2 %	81,2%
	≥ 50 ans	56,0 %	64,8 %	56,0 %	61,2%
	Hommes	62,0 %	73,8 %	62,3 %	68,9%
	Femmes	51,8 %	66,8 %	56,1 %	61,7%
	Faiblement qualifiés	31,6 %	41,9 %	29,7 %	36,0%
	Moyennement qualifiés	54,6 %	71,8 %	62,8 %	67,6%
	Hautement qualifiés	78,4 %	86,0 %	81,7 %	83,8%

		Région Bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Taux de chômage	Taux de chômage administratif	15,5 %	5,7 %	12,4 %	8,7%
	▸ Hommes	14,8 %	5,8 %	12,3 %	8,7%
	▸ Femmes	16,2 %	5,5 %	12,5 %	8,7%
	Taux de chômage BIT	12,7 %	3,3 %	7,2 %	5,4%
	▸ Jeunes (15-24 ans) (taux BIT)	29,2 %	9,5 %	21,9 %	14,2%
	▸ 25-49 ans (taux BIT)	11,5 %	2,8 %	6,8 %	5,0%
	▸ ≥ 50 ans (taux BIT)	12,4 %	2,4 %	4,4 %	3,8%
Halo du chômage	Chômage	12,7%	3,3%	7,2%	5,4%
	Non disponibilité	2,0%	1,0%	1,9%	1,4%
	Non recherche	4,4%	1,5%	2,5%	2,1%
	Sous-emploi	4,8%	2,7%	3,7%	3,2%
Emploi	Population active occupée	461.831	2.932.964	1.375.897	4.770.692
	Emploi intérieur	759.046	2.755.291	1.196.438	4.710.775
	Nombre d'emplois salariés (2018)	630.619	2.342.097	1.064.796	4.037.512
	Nombre d'indépendants	114.482	703.409	313.516	1.131.407
	Part de l'emploi temporaire (région de résidence)	15,5 %	9,9 %	11,8 %	11,0%
	▸ Hommes	15,7 %	9,3 %	11,2 %	10,4%
	▸ Femmes	15,4 %	10,5 %	12,5 %	11,5%
	Part de l'emploi à temps partiel (région de résidence)	23,1 %	28,5 %	25,5 %	27,1%
	▸ Hommes	13,1 %	11,8 %	10,0 %	11,4%
	▸ Femmes	33,5 %	46,0 %	41,5 %	43,5%

		Région Bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Navette	Taux de navette entrante	49,8 %	3,6 %	4,6 %	-
	Taux de navette sortante	17,6 %	9,2 %	13,8 %	-
Établissements	Nombre d'établissements	37.462	170.048	88.180	295.690
	▸ Moins de 5 travailleurs	24.198	105.652	56.084	185.934
	▸ 5 à 19 travailleurs	8.815	42.326	22.045	73.757
	▸ 20 à 49 travailleurs	2.592	12.809	6.208	21.609
	▸ 50 à 199 travailleurs	1.388	7.262	3.259	11.909
	▸ Plus de 200 travailleurs	469	1.428	584	2.481
Entreprises	Taux de création d'entreprises	12,0 %	11,4 %	10,2 %	11,1%
	Taux de cessation d'entreprises	8,9 %	7,3 %	8,2 %	7,7%
	Nombre de faillites	2.978	4.920	2.700	10.598

Source : SPF Economie – DGSIE (EFT), ONSS, INASTI, Actiris, VDAB, Forem, BNB, calculs view.brussels

view
.brussels

actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk