



FOCUS N°57

La dynamique de l'emploi salarié en Région bruxelloise

GWENDOLINE MOREAU & DRIES CUYVERS

L'emploi salarié en Région de Bruxelles-Capitale a augmenté plus lentement que dans les deux autres régions ces dernières années. Cette moindre croissance nette de l'emploi masque une dynamique de création et de disparition d'emplois, ainsi qu'une dynamique des travailleurs salariés (débutant un nouvel emploi dans une entreprise ou quittant leur emploi actuel). Quelle est l'ampleur des mouvements d'emplois et de travailleurs salariés à l'origine de la croissance nette de l'emploi salarié ? Quels sont les secteurs les plus dynamiques ? Ce Focus offre des réponses à ces questions.

Introduction

Les caractéristiques du marché du travail bruxellois divergent considérablement de celles du marché du travail en Flandre et Wallonie. La Région de Bruxelles-Capitale :

- › est beaucoup plus petite que les deux autres régions et présente un caractère urbain ;
- › héberge de nombreuses institutions publiques en tant que capitale du pays (y compris certaines institutions des autres régions, des institutions communautaires et des institutions européennes et internationales) ;
- › occupe une position centrale, tant sur le plan géographique qu'économique.

Tous ces éléments impactent les activités économiques menées sur le territoire bruxellois et donc aussi l'emploi. Notamment :

- › les secteurs des services, surtout non marchands, sont les principaux pourvoyeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ;
- › un emploi sur deux est occupé par un navetteur qui travaille dans

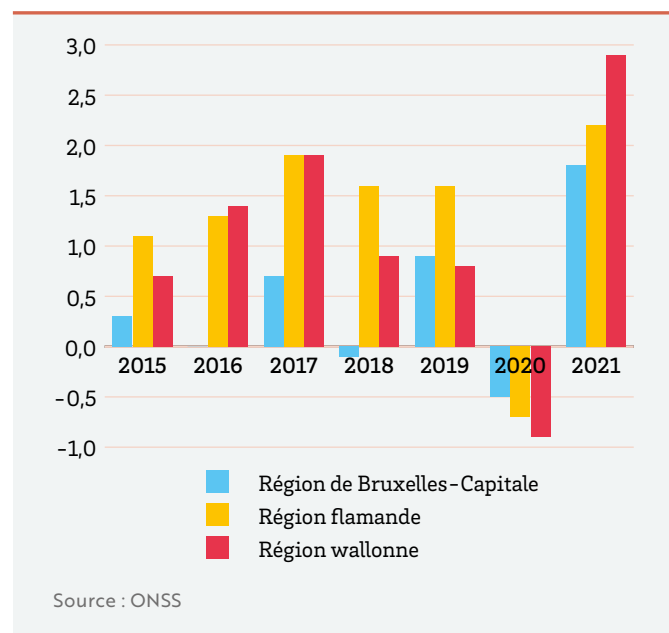
la Région de Bruxelles-Capitale, mais n'y réside pas ;

- › les salariés y sont relativement plus nombreux que dans le reste de la Belgique. Selon les chiffres de l'Institut des Comptes nationaux (ICN), 88 % des travailleurs en Région de Bruxelles-Capitale¹ sont salariés en 2021, contre 83 % pour l'ensemble de la Belgique.

Hormis l'année 2020 marquée par la crise du Covid-19, **cela fait quelques années que l'emploi salarié en Région bruxelloise augmente, mais moins vite que dans le reste de la Belgique (1)**. Comment expliquer cette évolution ? **Le marché du travail bruxellois serait-il moins dynamique que dans les deux autres régions ?** La croissance de l'emploi est la différence des nouveaux emplois qui n'existaient pas un an plus tôt et des emplois qui ont disparu au cours d'année. Dès lors, la hausse moins forte de l'emploi salarié en Région bruxelloise était-elle due à moins de créations d'emplois ou à plus d'emplois disparus que dans les deux autres régions ? Il y a-t-il moins de travailleurs engagés dans les entreprises bruxelloises ou plus de travailleurs qui quittent leur entreprise ? Existe-t-il des différences en la matière sur le territoire bruxellois entre les secteurs d'activité économique ? Et en quoi la dynamique des secteurs bruxellois diffère-t-elle de celle des autres régions ?

Ce Focus propose de répondre à ces différentes questions sur la base des statistiques Dynam-Reg (→ Encadré 1).

① ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS SALARIÉS PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE PAR RÉGION (AU 30 JUIN, EN %)



La dynamique de l'emploi mesure le nombre de nouveaux emplois et d'emplois disparus par région

La dynamique de l'emploi mesure l'augmentation ou la diminution du nombre de postes de travail dans la région :

- › l'**augmentation** est égale à la somme du nombre de postes de travail nouvellement créés dans tous les établissements de la région et des mouvements de postes de travail existants vers la région concernée depuis une autre région ;
- › la **diminution** est égale à la somme du nombre de postes de travail supprimés dans tous les établissements de la région et des mouvements de postes de travail existants depuis la région concernée vers une autre région.

La différence entre l'augmentation et la diminution est égale à l'évolution nette de l'emploi salarié dans chaque région (comme le montre ①). Pour ce calcul, l'entreprise à laquelle appartient l'établissement n'a pas d'importance.

Pour pouvoir comparer les dynamiques entre les secteurs ou les régions, des taux d'augmentation et de diminution d'emplois sont calculés :

› Taux d'augmentation

$$= \frac{\text{augmentation du nombre de postes de travail dans la région ou le secteur d'activités} \times 100}{\text{nombre moyen de postes de travail dans la région ou le secteur d'activité sur la période}}$$

› Taux de diminution

$$= \frac{\text{diminution du nombre de postes de travail dans la région ou le secteur d'activités} \times 100}{\text{nombre moyen de postes de travail dans la région ou le secteur d'activité sur la période}}$$



1. Dynam-Reg, une mesure de la dynamique de l'emploi salarié par lieu de travail

Les statistiques utilisées pour mesurer la dynamique régionale du marché du travail ont été développées dans le cadre du projet **Dynam-Reg**. Ce projet consiste en un partenariat entre l'ONSS (responsable des statistiques sur l'emploi salarié) et HIVA-KU Leuven, qui est co-financé par les administrations régionales, plus particulièrement par l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique), le département flamand WSE (Werk en Sociale Economie) et l'IBSA (Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse).

Dynam-Reg permet d'examiner deux types de dynamique régionale qui se cachent derrière l'évolution nette de l'emploi salarié :

- la dynamique de l'emploi distingue l'augmentation d'emplois (nouveaux emplois par région) et la diminution d'emplois (emplois disparus par région) ;
- la dynamique des travailleurs salariés concerne l'entrée et la sortie des travailleurs vers ou depuis une entreprise, ainsi que les mouvements des travailleurs au sein d'une même entreprise vers une autre région.

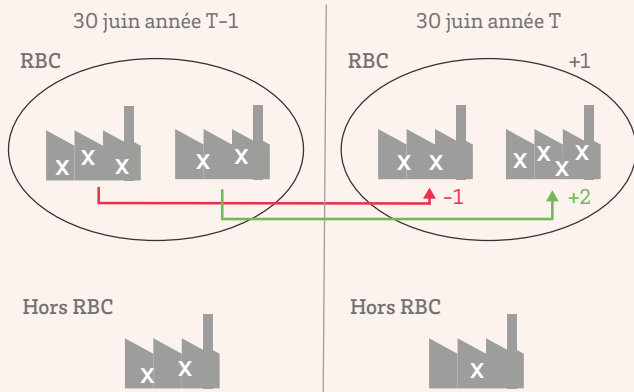
Pour mesurer ces mouvements, le fichier des établissements² de l'ONSS au 30 juin de l'année T est comparé au fichier des établissements au 30 juin de l'année T-1. L'ONSS n'étant responsable que des cotisations sociales des salariés et non des travailleurs indépendants, les statistiques Dynam-Reg ne couvrent que l'**emploi salarié assujéti à la sécurité sociale**. Pour la Région bruxelloise, cette dernière nuance est importante puisque les travailleurs des institutions européennes et internationales, nombreux sur le territoire bruxellois, sont exonérés de cotisations à la sécurité sociale belge. Par conséquent, ces travailleurs ne figurent pas dans les statistiques de Dynam-Reg.

La dynamique de l'emploi est exprimée en « postes de travail » tels que mesurés par l'ONSS (→ Encadré 2). La dynamique des travailleurs est exprimée en nombre de mouvements de travailleurs (→ Encadré 3). Les statistiques de Dynam-Reg ont été publiées pour la première fois pour l'année 2014-2015 (au 30 juin) et les statistiques les plus récentes sont celles de 2020-2021 (au 30 juin).

Ce Focus concerne les postes de travail et les travailleurs occupés en Région de Bruxelles-Capitale, qu'ils y résident ou qu'ils résident dans une autre région ou à l'étranger. Il est donc important de noter que plus de la moitié des emplois salariés en Région de Bruxelles-Capitale sont occupés par des travailleurs résidant en Région flamande ou wallonne.



2. Illustration de la dynamique de l'emploi



	Évolution nette	Augmentation	Diminution
RBC	1	2	1

L'exemple ci-dessus compte deux établissements dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le X représente un poste de travail. Le nombre total de postes de travail dans la Région est passé de 5 (au 30 juin T-1) à 6 (au 30 juin T), soit une évolution nette de 1. Cela résulte d'une augmentation de 2 postes de travail dans l'établissement de droite (de 2 à 4 postes de travail) et d'une diminution de -1 pour l'établissement de gauche (de 3 à 2 postes de travail).

La dynamique des travailleurs salariés mesure le nombre d'entrées et de sorties de travailleurs au sein des entreprises

La dynamique des travailleurs salariés divise les mouvements des travailleurs en plusieurs catégories :

- les **entrées** (nouveaux travailleurs qui commencent au sein d'une entreprise) ;
- les **sorties** (travailleurs qui quittent l'entreprise pour laquelle ils travaillaient) ;
- les **mouvements internes à l'entreprise** (les travailleurs qui changent d'emploi au sein de l'entreprise au-delà des frontières régionales).

La somme du solde des entrées-sorties et des mouvements internes est égale à l'évolution nette de l'emploi.

Comme pour la dynamique de l'emploi, des taux sont également calculés pour permettre la comparaison entre les régions ou les secteurs d'activité économique :

➤ Taux d'entrée

$$= \frac{\text{nombre de travailleurs entrant dans une entreprise par région ou secteur d'activités} \times 100}{\text{nombre moyen de postes de travail dans la région ou le secteur d'activité sur la période}}$$

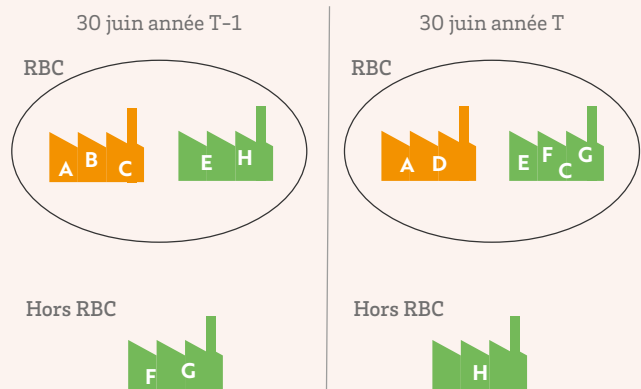
➤ Taux de sortie

$$= \frac{\text{nombre de travailleurs quittant une entreprise par région ou secteur d'activités} \times 100}{\text{nombre moyen de postes de travail dans la région ou le secteur d'activité sur la période}}$$



3. Illustration de la dynamique des travailleurs salariés

L'exemple ci-dessous est identique à celui de la dynamique de l'emploi, mais il est maintenant important d'identifier les différents travailleurs et d'examiner à quelle entreprise appartient l'établissement. Par exemple, l'entreprise verte est multirégionale : elle possède un établissement en Région bruxelloise et un établissement en dehors de la Région bruxelloise.



Les constats sont les suivants :

- **Évolution nette** : l'évolution nette (un travailleur supplémentaire) est la même que pour la dynamique de l'emploi.
- **Entrées** : deux personnes ont commencé à travailler au sein d'une entreprise au cours de l'année, C (car nouveau dans l'entreprise verte, précédemment occupé dans l'entreprise orange) et D.
- **Sorties** : deux travailleurs ont quitté une entreprise, à savoir B et C (ils ne font plus partie de l'entreprise orange, mais de l'entreprise verte).
- **Mouvements internes à l'entreprise** : certaines personnes ont continué à travailler dans la même entreprise, mais dans une autre région :
 - F et G ont opéré un **mouvement interne au sein de l'entreprise vers la région** ;
 - H a opéré un **mouvement interne au sein de l'entreprise hors de la région** ;
 - par conséquent, le solde du mouvement interne de la Région bruxelloise est positif (un travailleur supplémentaire).

	Évolution nette	Entrées	Sorties	Mouvement interne vers la RBC	Mouvement interne hors de la RBC	Solde du mouvement interne
RBC	1	2	-2	2	-1	1

Le graphique ② montre la situation agrégée de tous les travailleurs occupés dans un établissement de la Région de Bruxelles-Capitale entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021.

Au total, il y a eu 11 144 nouveaux postes de travail en Région de Bruxelles-Capitale entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021. Ces nouveaux emplois indiquent une reprise du marché du travail après la crise du Covid-19. **Cette croissance des emplois est le résultat d'une augmentation de 40 989 postes de travail**

(nouvellement créés en Région de Bruxelles-Capitale ou déplacés au sein d'une entreprise de l'extérieur de la Région bruxelloise vers celle-ci) **et d'une diminution de 29 845 postes de travail** (postes de travail disparus ou déplacés au sein de l'entreprise en dehors des frontières de la Région bruxelloise).

En outre, une multitude de mouvements de travailleurs salariés se cachent derrière ces mouvements de postes de travail pour la période 2020-2021 (au 30 juin). Les mouvements des travailleurs salariés (engagements, départs et glissements internes) sont largement supérieurs aux variations des postes de travail. En effet, les travailleurs démarrent ou quittent des emplois au sein de postes de travail créés, supprimés ou déplacés depuis/vers une autre région, mais également au sein des postes de travail existants. Ainsi :

- › 103 617 travailleurs ont commencé à travailler au sein d'une entreprise de la Région bruxelloise ;
- › 4 910 travailleurs sont venus travailler en Région bruxelloise après avoir travaillé dans la même entreprise dans une autre région ;
- › 90 424 travailleurs ont cessé de travailler dans une entreprise de la Région bruxelloise ;
- › 6 959 travailleurs sont allés travailler au sein de la même entreprise en dehors des frontières de la Région bruxelloise.

La part des travailleurs qui effectuent un glissement interne à une entreprise depuis ou vers la région est relativement plus élevée en Région bruxelloise que dans les autres régions. Cela s'explique par le territoire plus restreint de la Région bruxelloise, par son caractère urbain et par la plus grande présence de sièges sociaux³. Le graphique (2) montre néanmoins que **ces mouvements des travailleurs internes à l'entreprise sont relativement faibles dans la dynamique globale des travailleurs** (par rapport au nombre total de mouvements).

Plus de pertes d'emplois en Région de Bruxelles-Capitale que dans le reste du pays

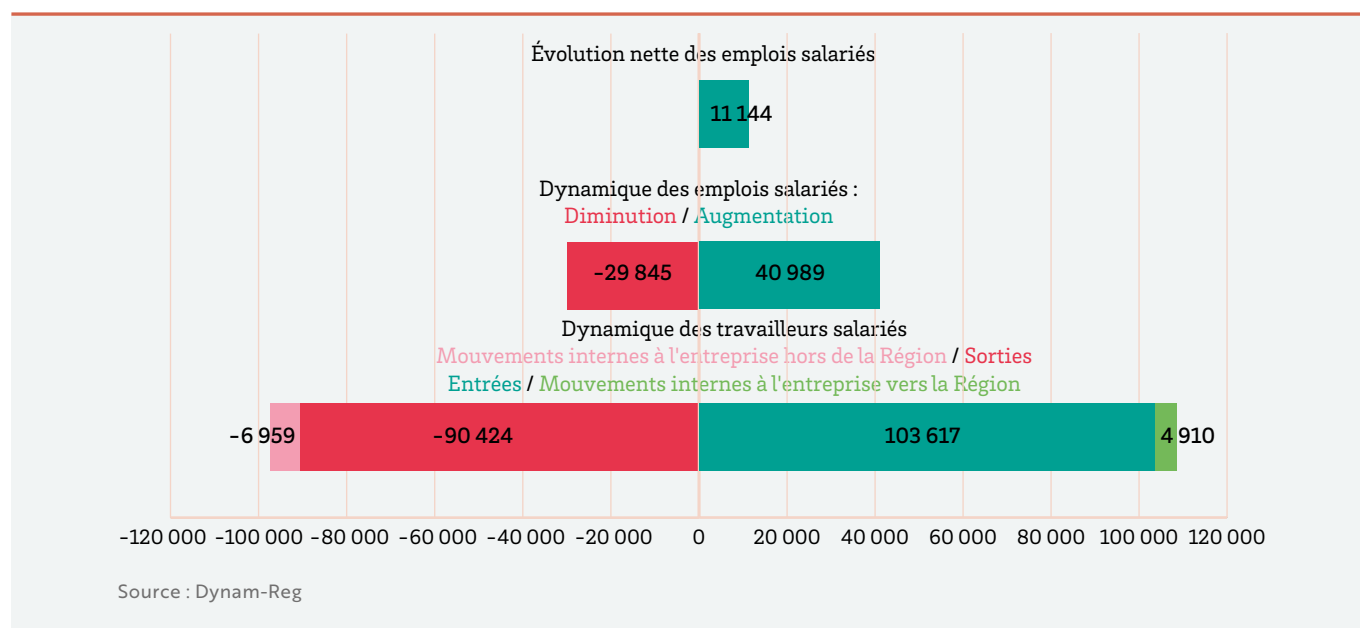
Le graphique (3) illustre les taux annuels d'augmentation et de diminution des emplois dans les trois régions pour la période 2014-2021 (au 30 juin). Trois observations principales peuvent être dressées :

- › En termes relatifs, le **taux d'augmentation en Région de Bruxelles-Capitale est tout aussi élevé que dans les deux autres régions ces dernières années.** Cela veut donc dire qu'il y a en Région bruxelloise autant d'emplois créés ou déplacés d'une région à une autre au sein d'une entreprise, que dans les autres régions.
- › Globalement, le **taux de diminution est plus élevé en Région de Bruxelles-Capitale que dans les autres régions.** Plus de postes de travail disparaissent en Région bruxelloise ou sont déplacés vers d'autres régions.
- › La **dynamique de l'emploi est donc plus importante en Région bruxelloise que dans les deux autres régions**, si l'on tient compte à la fois des augmentations et des diminutions d'emplois.
- › **L'impact de la crise du Covid-19 est similaire** pour les trois régions entre juin 2019 et juin 2020 : en termes relatifs, il y a moins de nouveaux emplois et plus d'emplois disparus. Le marché du travail a ensuite rebondi dans les trois régions, avec plus de nouveaux emplois et moins d'emplois disparus entre juin 2020 et juin 2021. Cette reprise est la plus prononcée en Région wallonne.

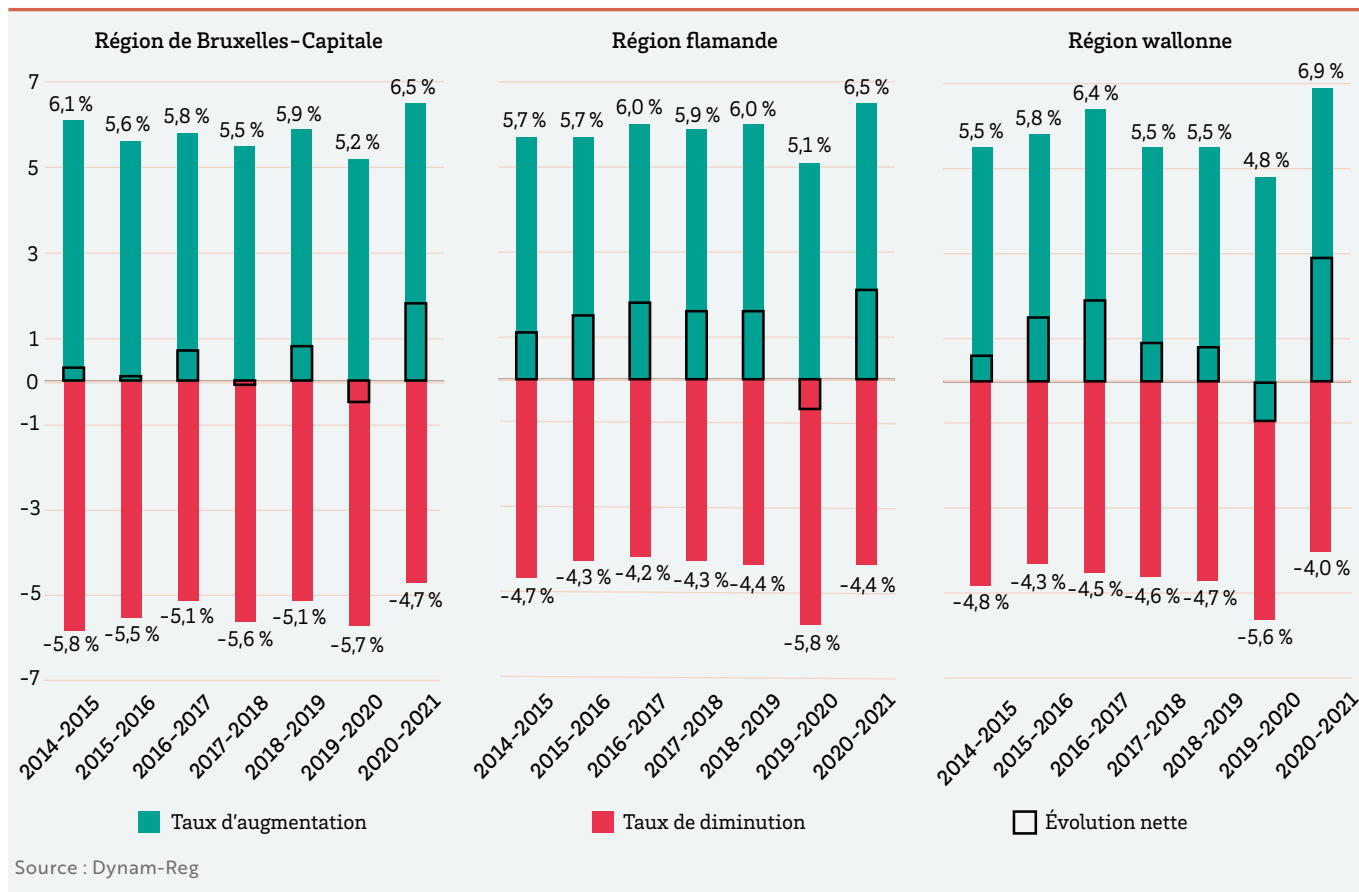
Une dynamique des emplois contrastée selon le secteur d'activité économique

Le graphique (4) illustre la dynamique sectorielle de l'emploi salarié en Région bruxelloise entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021⁴. **Les secteurs d'activité économique bruxellois pour lesquels la**

(2) DYNAMIQUE DE L'EMPLOI ET DES TRAVAILLEURS SALARIÉS EN RÉGION BRUXELLOISE ENTRE LE 30 JUIN 2020 ET LE 30 JUIN 2021



3 ÉVOLUTION DU TAUX D'AUGMENTATION ET DU TAUX DE DIMINUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR RÉGION (EN % DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL) AU 30 JUIN : 2014-2021

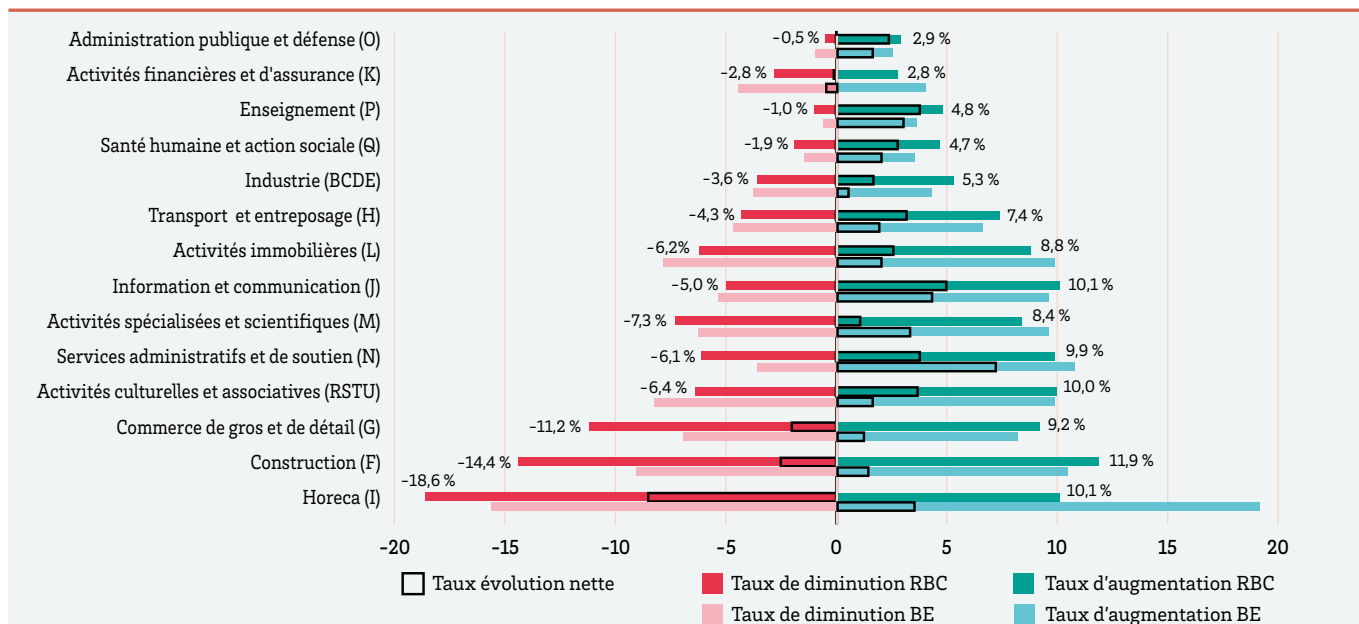


dynamique de l'emploi salarié est plus limitée sont l'administration publique, les activités financières et d'assurance, l'enseignement, et le secteur de la santé et l'action sociale.

Cette tendance s'observe pour l'administration publique, l'enseignement et le secteur de la santé et de l'action sociale depuis au moins 2014. Ces trois secteurs, principalement non-marchands, ont le plus faible taux de diminution d'emplois (-1,0 % pour l'ensemble de ces trois secteurs entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021) et un taux d'augmentation d'emplois relativement faible

par rapport aux autres secteurs (3,9 % pour l'ensemble de ces trois secteurs entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021). Les secteurs non marchands bénéficient (partiellement ou totalement) d'un financement public et répondent généralement à une mission de service public. Dès lors, l'emploi dans ces secteurs est moins sensible à la conjoncture économique et relativement stable pour garantir la continuité des services publics, ce qui explique que les mouvements en termes d'emplois y sont généralement plus limités. **Néanmoins, comme ces secteurs emploient un grand**

4 TAUX D'AUGMENTATION ET TAUX DE DIMINUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN RÉGION BRUXELLOISE (EN % DU TOTAL DE L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL PAR SECTEUR) ENTRE LE 30 JUIN 2020 ET LE 30 JUIN 2021



Note : Le secteur primaire est volontairement exclu de ce graphique (et du graphique 6) car il est très peu représenté en Région bruxelloise (moins de 1 % de l'emploi en RBC).

nombre de travailleurs salariés, ils contribuent à une forte croissance de l'emploi en termes absolus. Ainsi, entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021, ces secteurs comptabilisent -2 526 emplois disparus et +9 738 nouveaux emplois, soit une évolution nette de +7 212 postes de travail (équivalent à 65 % de la croissance nette d'emplois pour le total de la RBC).

Au contraire, **la dynamique de l'emploi salarié en Région bruxelloise est particulièrement élevée au sein des secteurs de l'horeca, de la construction, et du commerce de gros et de détail en 2020-2021, au 30 juin (4), un phénomène observé depuis le début de la collecte des données en 2014.** Ainsi, entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021 en Région bruxelloise, le commerce de gros et de détail enregistre +4 889 nouveaux emplois salariés, l'horeca +2 504 nouveaux emplois salariés et la construction +1 515 nouveaux emplois salariés (soit 22 % des nouveaux emplois en RBC alors qu'ils ne comptent que pour 14 % de l'emploi salarié au 30 juin 2021⁵). Ces augmentations d'emplois sont plus élevées pour chacun de ces secteurs qu'entre juin 2019 et juin 2020. Néanmoins, comme il y a davantage d'emplois qui disparaissent que de nouveaux emplois, l'emploi total baisse dans ces secteurs en 2020-2021 (au 30 juin). La dynamique de l'emploi est également importante dans les secteurs **des activités culturelles et associatives ainsi que des services administratifs et de soutien.**

Une dynamique des travailleurs salariés en hausse, temporairement interrompue par la crise du Covid-19

Le graphique (5) montre l'évolution des taux d'entrée et de sortie des travailleurs salariés par région (sans tenir compte des mouvements de travailleurs entre les régions).

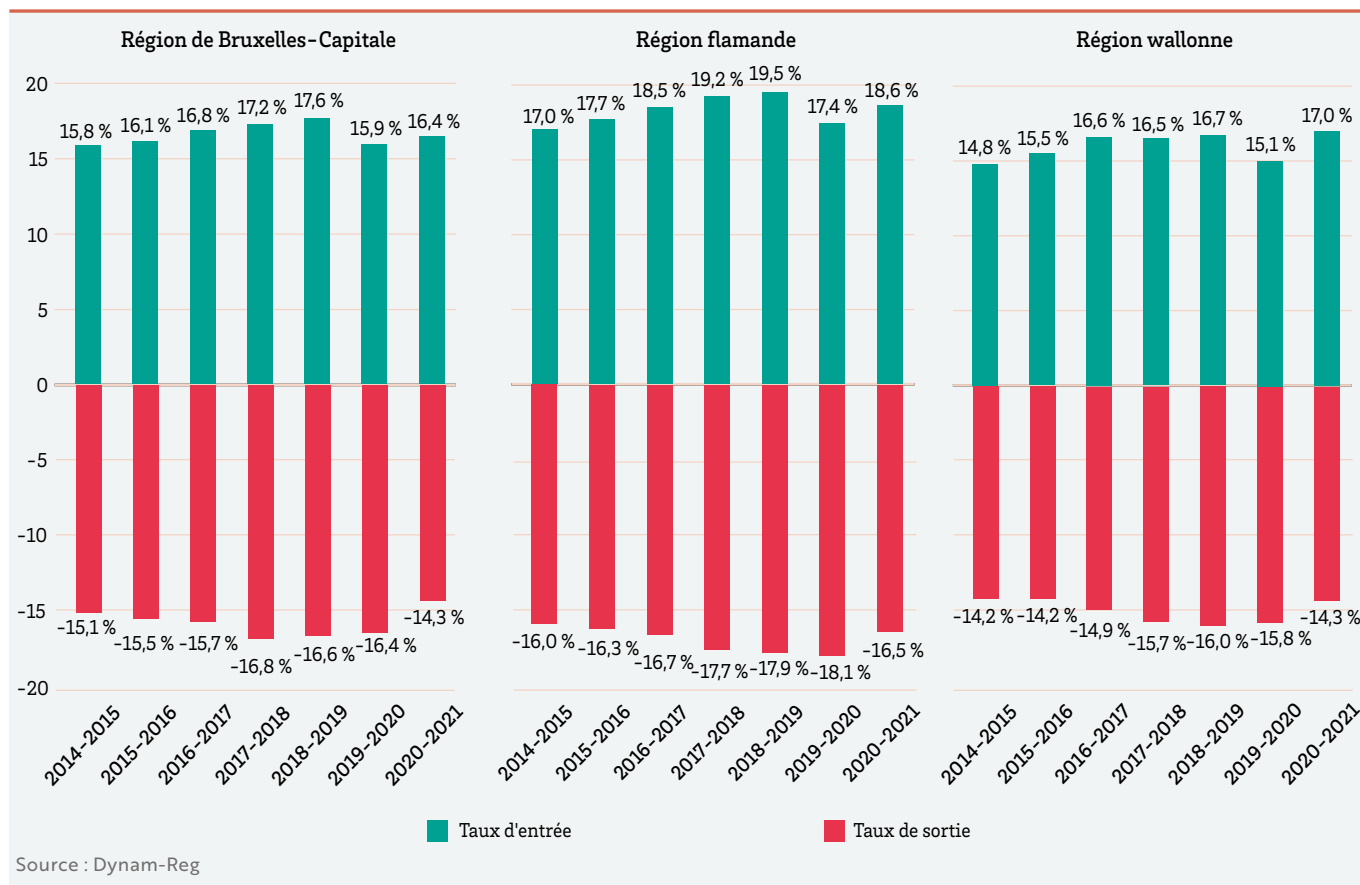
Il apparaît qu'**en Flandre, davantage de travailleurs commencent ou arrêtent de travailler dans une entreprise au cours d'une**

année. Les taux d'entrée et de sortie y sont plus élevés que dans les deux autres régions. **Néanmoins, ces taux étaient plus élevés en Région de Bruxelles-Capitale qu'en Région wallonne, jusqu'en 2020-2021 (au 30 juin).**

De 2014 à 2019 inclus, la dynamique des travailleurs salariés s'est accrue chaque année dans les trois régions. Il y avait donc chaque année de plus en plus de mouvements de travailleurs salariés sur le marché du travail. La crise du Covid-19 a mis un terme à cette tendance en 2019-2020 (au 30 juin). Étonnamment, cela n'a pas entraîné davantage de départs de travailleurs des entreprises, et ce dans les trois régions. Les mesures de soutien telles que le chômage temporaire ont permis à de nombreux travailleurs de conserver leur emploi. Il y a toutefois eu moins de nouvelles embauches de travailleurs au sein des entreprises. Entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021, le marché du travail s'est redressé, mais **en Région bruxelloise, les nouvelles embauches de travailleurs dans les entreprises ont été plus modérées que dans les autres régions** (de 15,9 % à 16,4 %) et sont restées inférieures au niveau atteint avant la crise du Covid-19. Néanmoins, le taux de sortie diminue remarquablement en Région de Bruxelles-Capitale pour la période 2020-2021 (au 30 juin).

Par ailleurs, à la suite de la crise du Covid-19, certains secteurs d'activité économique bruxellois récupèrent plus lentement que dans les autres régions. Ainsi, entre juin 2020 et juin 2021, les engagements étaient encore plus limités dans l'horeca, les services administratifs et de soutien, la construction, les services de transport et d'entreposage, et les activités financières et d'assurance, en Région bruxelloise par rapport aux autres régions (voir analyse sectorielle ci-après). Entre juin 2021 et juin 2022, les engagements ont globalement rebondi en Région bruxelloise de façon plus prononcée que dans les autres régions (Goesaert et al., 2023)⁶. Ce décalage est lié au plus lent redémarrage de l'activité économique dans l'horeca bruxellois du fait de sa plus grande dépendance à la demande des navetteurs et des touristes (demande qui a redémarré plus lentement – IBSA, 2021).

(5) ÉVOLUTION DES TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE PAR RÉGION (% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL) AU 30 JUIN : 2014-2021



Dynamique des travailleurs salariés en Région bruxelloise plus limitée dans l'horeca et les services administratifs et de soutien, mais plus soutenue dans les activités spécialisées et scientifiques, l'enseignement et la santé

Le graphique ⑥ montre le taux d'entrée et le taux de sortie des salariés pour chaque secteur entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021 en Région bruxelloise. En Région bruxelloise, les travailleurs salariés sont particulièrement dynamiques au sein des secteurs de l'horeca, des services administratifs et de soutien, des activités culturelles, associatives et extraterritoriales, ainsi que des activités spécialisées et scientifiques. **Dans le secteur de l'horeca, des services administratifs et de soutien et des activités culturelles, associatives et extraterritoriales, le recours aux contrats de travail de courte durée est particulièrement élevé**⁷. Dès lors, ces secteurs enregistrent proportionnellement plus d'entrées et de sorties de travailleurs que les autres.

Bien que l'horeca et les services administratifs et de soutien soient les secteurs où la dynamique des travailleurs salariés est la plus élevée, les travailleurs y sont nettement moins dynamiques en Région bruxelloise qu'au niveau belge, et ce depuis au moins 2014.

Le taux d'entrée dans l'horeca bruxellois en 2020-2021 (au 30 juin) est de 20,2 % (contre 35,0 % au niveau belge) et le taux de sortie est de -28,8 % (contre -31,5 % au niveau belge). **La dynamique des travailleurs salariés est proportionnellement moindre (moins d'entrées et de sorties) dans l'horeca bruxellois que dans l'horeca belge**, depuis au moins 2014. Ceci s'explique notamment par relativement **moins de contrats de courte durée dans l'horeca bruxellois**. Ainsi, en 2020-2021 (au 30 juin), 3,1 % des

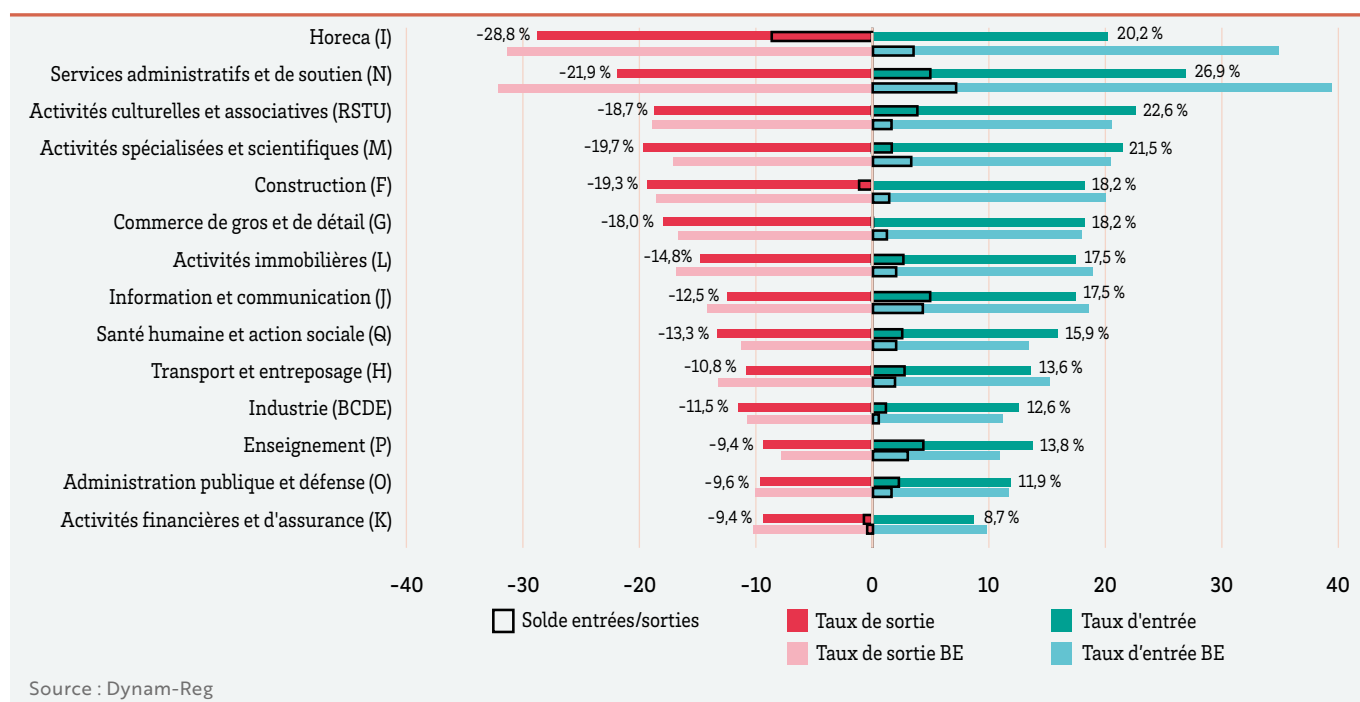
travailleurs salariés dans l'horeca bruxellois sont engagés sous des régimes de travail spéciaux (c'est-à-dire sous des régimes à horaires irréguliers et flexibles, généralement de courte durée), ce qui est relativement moins qu'en Wallonie (7,2 %) et nettement moins qu'en Flandre (28,9%).

Le taux d'entrée dans les services administratifs et de soutien en 2020-2021 (au 30 juin) en Région bruxelloise est de 26,9 % (contre 39,6 % au niveau belge) et le taux de sortie est de -21,9 % (contre -32,3% au niveau belge). La dynamique des travailleurs salariés est particulièrement élevée dans les activités liées à l'emploi (NACE 78)⁸. Ces activités concernent majoritairement le travail intérimaire (travailleurs intérimaires et personnel administratif des bureaux d'intérim). L'employeur juridique des travailleurs intérimaires est le bureau d'intérim, mais en pratique, ces personnes travaillent au sein d'autres entreprises (sociétés utilisatrices). Étant donné la nature temporaire du travail intérimaire, il est logique qu'après un an, il y ait beaucoup de nouveaux travailleurs intérimaires et que de nombreux autres travailleurs n'aient plus recours à l'agence. Dès lors, les entrées et sorties de travailleurs dans les services administratifs et de soutien sont donc plus élevées que pour d'autres secteurs. **Le fait que la dynamique des travailleurs salariés dans ce secteur soit plus limitée en RBC qu'au niveau belge s'explique par un poids plus important du personnel administratif des agences de placement en Région bruxelloise ayant leur siège social à Bruxelles, dont les services régionaux de l'emploi VDAB et Actiris.** Les travailleurs de ces institutions sont engagés sous contrats de travail à long terme et sont donc moins susceptibles de changer d'employeur.

À l'inverse, les travailleurs salariés sont plus dynamiques dans les activités spécialisées et scientifiques, dans l'enseignement et au sein du secteur de la santé humaine et de l'action sociale en Région bruxelloise par rapport aux autres régions, depuis au moins 2014.

Le taux d'entrée dans les activités spécialisées et scientifiques bruxellois en 2020-2021 (au 30 juin) est de 21,5 % (contre 20,5 % au niveau belge) et le taux de sortie est de -19,7 % (contre -17,2 % au niveau belge). Le secteur des activités spécialisées et scientifiques regroupe plusieurs activités économiques pour

⑥ TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS EN RÉGION BRUXELLOISE (EN % DU TOTAL DE L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL PAR SECTEUR) ENTRE LE 30 JUIN 2020 ET LE 30 JUIN 2021



lesquelles la dynamique des travailleurs salariés est relativement élevée, notamment les activités de consultance et de publicité. Par ailleurs, les doctorants et post-doctorants financés par deux grands fonds de recherche scientifiques sont comptabilisés en Région bruxelloise, peu importe la Région dans laquelle ces chercheurs travaillent effectivement. Ces bourses de recherche concernent en outre des chercheurs relativement jeunes, ce qui accentue également la forte dynamique de ces travailleurs, d'autant plus en Région bruxelloise que dans les autres régions.

Le taux d'entrée dans l'enseignement bruxellois en 2020-2021 (au 30 juin) est de 13,8 % (contre 10,9 % au niveau belge) et le taux de sortie est de -9,4 % (contre -7,9 % au niveau belge). Le fait qu'il y ait à la fois plus d'embauches et plus de départs de travailleurs dans l'enseignement bruxellois s'explique en partie par une part plus importante de l'enseignement supérieur (universités) et aux contrats de courte durée qui y sont associés (assistants, chercheurs).

Le taux d'entrée dans le secteur de la santé et de l'action sociale en 2020-2021 (au 30 juin) en Région bruxelloise est de 15,9 % (contre 13,4 % au niveau belge) et le taux de sortie est de -13,3 % (contre -11,3 % au niveau belge).

Pourquoi l'emploi salarié augmente moins en Région bruxelloise par rapport aux autres régions ?

L'évolution nette des emplois en Région bruxelloise est relativement plus limitée que dans les autres régions, au moins depuis le début de la collecte des données Dynam en 2014. Comme le montre le graphique (3), la croissance moins forte de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale durant ces dernières années ne s'explique pas tellement par moins de créations d'emplois mais plutôt par de plus de diminutions d'emplois.

Les diminutions d'emplois sont plus élevées en Région bruxelloise que dans le reste de la Belgique dans le commerce de gros et de détail et au sein des services administratifs et de soutien (comprenant notamment le travail intérimaire), et ce chaque année depuis au moins 2014. Au 30 juin 2021 par rapport à l'année précédente, le taux de diminution d'emplois était de -11,2 % dans le commerce de gros et de détail, et de -6,1 % dans les services administratifs et de soutien en Région bruxelloise (comparativement à -7,0 % et -3,6 % au niveau belge). Dans le secteur du commerce de gros à Bruxelles, l'emploi salarié est en baisse depuis des années. Cependant, l'emploi dans les services administratifs et de soutien a augmenté chaque année jusqu'à l'apparition de la pandémie de Covid, grâce à une augmentation d'emploi encore plus importante. **Bien que la construction contribue moins fortement à la dynamique de l'emploi régional bruxellois, le taux de diminution d'emplois y est également chaque année plus élevé en Région bruxelloise** (-14,4 % contre -9,1 % pour la Belgique entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021). Le secteur bruxellois de la construction a donc connu une baisse de l'emploi salarié ces dernières années, mais une forte augmentation de l'emploi indépendant, ce qui a permis de maintenir l'emploi total dans le secteur à un niveau presque constant¹⁰. Pour la période 2020-2021 (au 30 juin), le secteur de l'horeca en RBC affiche également un taux de diminution d'emplois plus important que celui au niveau belge (-18,6 % contre -15,7 % pour la Belgique entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021).

Par ailleurs, **les trois secteurs les plus importants en termes d'emplois salariés** en Région bruxelloise (l'administration publique, l'enseignement et le secteur de la santé et de l'action sociale) sont des secteurs principalement non-marchands caractérisés par une plus grande stabilité de l'emploi (avec moins d'augmentation et moins de diminution). Ces secteurs occupent une part de l'emploi salarié plus importante en Région bruxelloise **qu'en Flandre et en Wallonie** (40 % en RBC contre 35 % au niveau belge au 30 juin 2021)¹¹. **L'évolution globale des emplois en Région bruxelloise est ainsi moins sensible à la conjoncture** que dans les autres régions (1), bien que cela ne soit pas nécessairement le cas pour tous les secteurs. Comme ces secteurs enregistrent relativement peu de diminution d'emplois et de faibles augmentations d'emplois, et qu'ils pèsent davantage en Région bruxelloise, l'évolution nette des emplois en RBC sera relativement plus limitée que dans les autres régions.

Conclusion

Derrière l'évolution nette de l'emploi salarié se cache un grand nombre de mouvements sur le marché du travail. Les données Dynam-Reg présentées dans ce Focus permettent de mesurer objectivement la dynamique du marché du travail, au sens des créations et destructions d'emploi salariés et des mouvements de travailleurs salariés au sein des différents secteurs d'activité économique.

La croissance de l'emploi salarié ces dernières années est moins importante en Région bruxelloise que dans les deux autres régions du pays. Deux facteurs expliquent ce phénomène :

- la moindre croissance de l'emploi salarié ces dernières années ne s'explique pas tellement par moins de créations d'emplois mais plutôt par plus de diminutions d'emplois, en particulier dans les secteurs du commerce de gros et de détail, des services administratifs et de soutien et de la construction ;
- par ailleurs, les secteurs les plus importants en termes d'emploi salariés (administration publique, enseignement et santé et action sociale) sont moins sensibles aux évolutions de la conjoncture économique (tant positives que négatives), par rapport aux autres Régions.

En revanche, l'ampleur des mouvements de travailleurs salariés sur le marché du travail bruxellois se situe entre celle observée sur le marché du travail flamand et celle observée sur le marché du travail wallon. Jusqu'à la crise du Covid-19, cette dynamique des travailleurs salariés était de plus en plus importante chaque année dans les trois régions. Entre juin 2020 et juin 2021, les mouvements de travailleurs (entrées et sorties) en Région bruxelloise ont repris plus lentement que dans les autres régions du fait d'un redémarrage plus lent de l'activité économique dépendant notamment de la demande des navetteurs et des touristes.

Une forte dynamique du marché du travail peut être favorable ou défavorable au travailleur, selon les situations :

- **une forte dynamique du marché du travail peut être positive pour les travailleurs comme pour les employeurs.** L'arrivée de nouveaux travailleurs dans une entreprise montre qu'il y a une expertise pour pourvoir les postes vacants. Ces travailleurs amènent de nouvelles compétences au sein de l'entreprise, et peuvent encore en acquérir d'autres auprès de leur nouvel employé. Certains secteurs sont caractérisés par des flux de main d'œuvre particulièrement élevés, impliquant des

investissements en formation plus importants. Un marché de travail plus dynamique offre également de plus nombreuses opportunités d'emplois aux travailleurs, qui sont alors plus enclins à quitter un emploi insatisfaisant s'ils ont plus de chance de trouver un nouvel emploi rapidement.

- › **Au contraire, une dynamique élevée sur le marché du travail peut indiquer une situation précaire**, à travers un recours plus important aux contrats de courte durée comme c'est le cas dans l'horeca ou dans les services administratifs et de soutien. Les mouvements de travailleurs salariés dans ces secteurs sont toutefois plus limités au niveau bruxellois par rapport au niveau belge. Cela s'explique dans l'horeca par une plus faible part des travailleurs flexibles, et dans les services administratifs et de soutien par une part plus importante de travailleurs aux

contrats de longue durée (personnel des agences de placement et des administrations relatives à l'emploi).

Enfin, les données Dynam permettent de lever le voile sur de nombreuses problématiques du marché du travail. View.brussels et HIVA ont ainsi récemment analysé les transitions intersectorielles afin d'identifier les secteurs tremplins (Huysmans, Goesart & Struyven, 2022). Dynam permet par ailleurs d'étudier d'autres questions : les flux sur le marché du travail varient-ils avec la classe d'âge ? Et y a-t-il des spécificités sectorielles ? Les travailleurs bruxellois changent-ils plus souvent d'emploi que les résidents des autres régions ? De futures études à partir des données Dynam pourraient explorer ces différentes questions.

Bibliographie

- DYNAM, 2023. *Méthodologie*. Consulté le 10 mars 2023.
- GOESAERT, STRUYVEN, HUYSMANS, BOOGAERTS & VETS, 2023. *La dynamique du marché du travail atteint des sommets inégalés au cours de la période 2021-2022*, Dynam-Reg Release 2022 Q2, HIVA-KU Leuven.
- HUYSMANS, GOESAERT & STRUYVEN, 2023. *Recrutement des résidents bruxellois : accès au marché du travail et transitions à long terme*, HIVA-KU Leuven.
- IBSA, 2021. *Baromètre conjoncturel de la Région bruxelloise n°36*. IBSA, automne 2021.
- ONSS, 2023. *Méthodologie : répartition des postes de travail par lieu de travail*. Consulté le 20 mars 2023.
- QUINTELIER, E., 2020. *Qui a un emploi temporaire ? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018)*. Statbel, 03-2020.

Notes

1. La part de l'emploi salarié est toutefois nettement inférieure dans plusieurs secteurs, notamment au sein des professions libérales et des activités scientifiques et techniques (42 %), et la construction (60 %).
2. Dans Dynam-Reg, il est important d'établir la distinction entre une entreprise et un établissement. Une entreprise peut compter plusieurs établissements, par exemple une grande banque (entreprise) avec plusieurs agences (établissements). Ces établissements peuvent tous être situés dans la même région (entreprises unirégionales) ou l'entreprise peut avoir des établissements dans différentes régions (entreprises multirégionales).
3. Ces mouvements peuvent être le résultat de multiples facteurs : délocalisations d'établissements, souhait du travailleur de se rapprocher de son domicile, transfert de travailleurs à la suite de l'ouverture de nouveaux établissements, transfert d'un travailleur localisé initialement au siège social de l'entreprise le temps de sa formation vers un établissement situé dans une autre région, déplacement de fonctionnaires fédéraux depuis la Région bruxelloise vers les deux autres régions.
4. À noter que cette période est marquée successivement par des périodes de relâche et de reprise des mesures sanitaires liées à la crise du Covid-19.
5. Source : ONSS.
6. Source : Dynam-Reg (données provisoires).
7. Les services administratifs et de soutien n'apparaissent pas parmi les secteur ayant un très fort recours en contrats de courte durée sur la base de l'étude de Quintelier (2020) dont les résultats sont issus de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT). L'EFT associe en effet les travailleurs intérimaires à l'employeur effectif, et non à la société utilisatrice ce qui est le cas pour les données Dynam analysées dans ce Focus.
8. Les activités liées à l'emploi représentent ainsi environ 5 engagements sur 10, et 5 à 6 départs sur 10 au sein du secteur des services administratifs et de soutien en Région bruxelloise annuellement entre 2014 et 2021.
9. Le secteur de la construction (NACE 41-43) représente 2 % de l'emploi salarié régional au 30 juin 2021. Source : ONSS.
10. Source : ICN.
11. Source : ONSS.

COORDINATION SCIENTIFIQUE

Astrid Romain

COMITÉ DE LECTURE

Amynah Gangji (IBSA), Tim Goesaert, Karen Huysmans (HIVA-KU Leuven)

ÉDITRICE RESPONSABLE

Astrid Romain - IBSA

©2023 Région de Bruxelles-Capitale. Tous droits réservés.