

LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI SALARIÉ BRUXELLOIS : DEUX HISTOIRES DIFFÉRENTES

PAR | **GWENDOLINE MOREAU ET DRIES CUYVERS**

Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)

L'évolution du nombre d'emplois salariés dans la Région de Bruxelles-Capitale ou du nombre de Bruxellois salariés est gouvernée par la dynamique des travailleurs qui acceptent un nouvel emploi et celle des travailleurs qui quittent un emploi dans une entreprise. Les données Dynam-Reg dévoilent ces différentes dynamiques du marché du travail et pour Bruxelles et s'avèrent très différentes selon que l'on se place du point de vue du lieu de travail ou du lieu de résidence des salariés. Cet article explique pourquoi la dynamique des travailleurs est si différente pour les emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à la dynamique des salariés qui résident à Bruxelles.

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL BRUXELLOIS : URBAIN (MÉTROPOLITAIN) ET CENTRAL

L'emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale diffère fortement de l'emploi dans la Région flamande et la Région wallonne. La Région de Bruxelles-Capitale :

- est beaucoup plus petite que les deux autres régions et présente un caractère urbain ;
- est la capitale du pays où sont établies de nombreuses institutions (aussi d'autres régions, communautés et européennes)
- occupe une situation centrale, tant sur le plan géographique qu'économique.

Tous ces éléments ont un impact sur les activités économiques qui ont lieu sur le territoire et donc aussi sur l'emploi :

- Le secteur des services, principalement non marchands, est le plus gros pourvoyeur d'emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale (voir aussi le Graphique 3) ;
- En termes relatifs, les salariés sont plus nombreux que les indépendants (88 % des travailleurs dans la Région de Bruxelles-Capitale¹ sont salariés contre 83 % pour l'ensemble de la Belgique²).
- Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la moitié des lieux de travail sont occupés par des résidents d'une autre région. Un Bruxellois salarié sur cinq environ travaille dans la Région flamande ou la Région wallonne. Le nombre élevé de navetteurs qui viennent travailler dans la Région de Bruxelles-Capitale et des Bruxellois qui vont travailler en Flandre et en Wallonie, génère une autre dynamique sur le marché

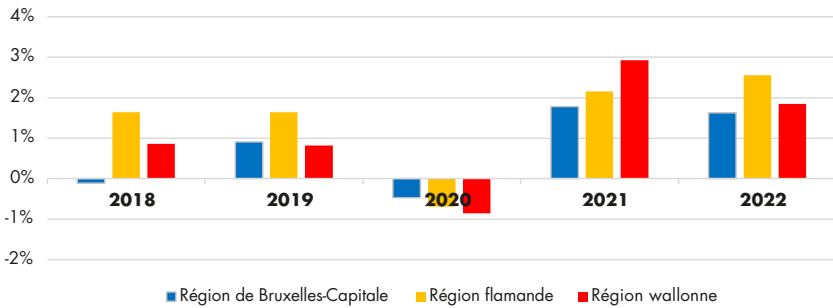
(1) Dans une série de secteurs, le nombre de salariés est cependant étonnamment bas, à savoir dans les professions libérales et les activités scientifiques et techniques (42 % de salariés) et la construction (60 % de salariés).

(2) Institut des comptes nationaux, 2022

bruxellois du travail selon que l'on se place du point de vue du lieu de résidence ou du lieu de travail des salariés. Une comparaison des chiffres de la croissance des emplois salariés de ces dernières années en fonction du lieu de résidence et du lieu de travail le fait clairement ressortir.

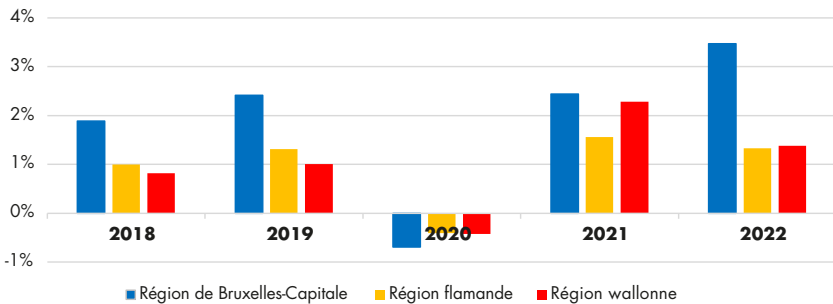
À l'exception de l'année 2000, en raison de la crise du COVID-19, dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'emploi salarié (au lieu de travail) **est en augmentation depuis déjà plusieurs années. Cette croissance est toutefois moins forte que dans le reste de la Belgique** (voir Graphique 1). Par contre, **ces dernières années, (à l'exception de l'année de la crise du COVID-19), le nombre de Bruxellois salariés a augmenté plus fortement que celui des salariés qui résident dans les autres régions** (Graphique 2)

GRAPHIQUE 1 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS EN FONCTION DU LIEU DE TRAVAIL PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE (AU 30 JUIN, EN %) PAR RÉGION



Source : ONSS

GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS PAR LIEU DE DOMICILE PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE (AU 30 JUIN, EN %)

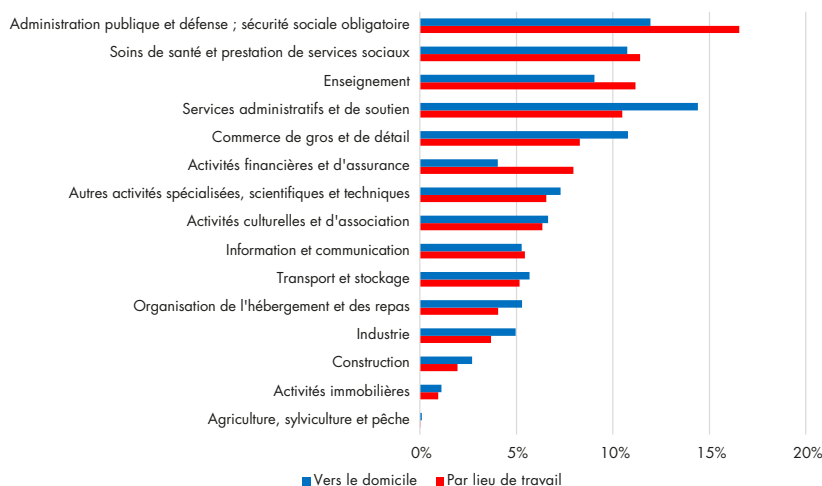


Source : ONSS

L'importance des secteurs pour l'emploi salarié bruxellois diffère aussi largement en fonction du lieu de résidence ou du lieu de travail :

- La part de **l'administration publique, des activités financières et d'assurance**, et, dans une moindre mesure, de **l'enseignement**, est étonnamment plus élevée du point de vue du **lieu de travail** que du lieu de résidence. Par exemple, 17 % de l'ensemble des emplois salariés en Région bruxelloise se situent dans l'administration publique et la Défense, alors que seulement 12 % des Bruxellois salariés sont employés dans ces secteurs ;
- Inversement, la **part des Bruxellois salariés** dans les **services administratifs et de soutien, ainsi que dans le commerce de gros et de détail** est plus élevée que celle de l'emploi salarié sur le territoire de la Région. La majorité des Bruxellois qui travaillent dans les services administratifs et de soutien sont actifs dans le nettoyage général des bâtiments, où l'emploi inclut également, en partie, l'emploi par le biais des titres-services. Il s'agit souvent d'emplois à temps partiel.

GRAPHIQUE 3 : PART DU SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL DANS LA RÉGION BRUXELLOISE (LIEU DE TRAVAIL) ET DES BRUXELLOIS SALARIÉS (LIEU DE RÉSIDENCE) (AU 30 JUIN 2022 ; EN %)



Source : ONSS

ENCADRÉ 1 : LA DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS ET SES COMPOSANTES

Les données Dynam-Reg relatives à la dynamique des travailleurs permettent de pointer la différence d'évolution entre le nombre d'emplois dans la Région bruxelloise et le nombre de Bruxellois salariés. Car, en effet, ces données font une distinction entre l'évolution nette et les mouvements des travailleurs comme suit :

- les entrées (nouveaux travailleurs qui commencent à travailler dans une entreprise),
- les sorties (travailleurs qui quittent l'entreprise pour laquelle ils travaillaient),

- les glissements internes (travailleurs qui changent de lieu de travail au sein d'une même entreprise et traversent ainsi les frontières régionales).

La somme du solde entre les entrées et les sorties et des glissements internes est égale à l'évolution nette de l'emploi.

Le calcul de taux permet des comparaisons entre les régions ou les secteurs d'activité :

- **Taux d'entrée** =
$$\frac{\text{nombre de travailleurs qui ont commencé à travailler dans une entreprise par région ou secteur d'activité} \times 100}{\text{nombre moyen d'emplois dans la région ou dans le secteur d'activité sur la période}}$$
- **Taux de sortie** =
$$\frac{\text{nombre de travailleurs qui ont arrêté de travailler dans une entreprise par région ou secteur d'activité} \times 100}{\text{nombre moyen d'emplois dans la région ou dans le secteur d'activité sur la période}}$$

Dans cet article, nous utiliserons les concepts repris dans l'encadré 1 pour analyser la différence de dynamique dans l'emploi salarié dans la Région de Bruxelles-Capitale par lieu de travail et lieu de résidence. Le marché du travail bruxellois est-il plus ou moins dynamique que celui des deux autres régions ? Les Bruxellois salariés sont-ils plus dynamiques que les salariés qui habitent dans la Région flamande ou wallonne, ou est-ce précisément l'inverse ? Nous allons essayer d'approfondir ces deux questions qui constituent la trame du présent article ainsi que d'y répondre.

2. DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS PAR LIEU DE TRAVAIL

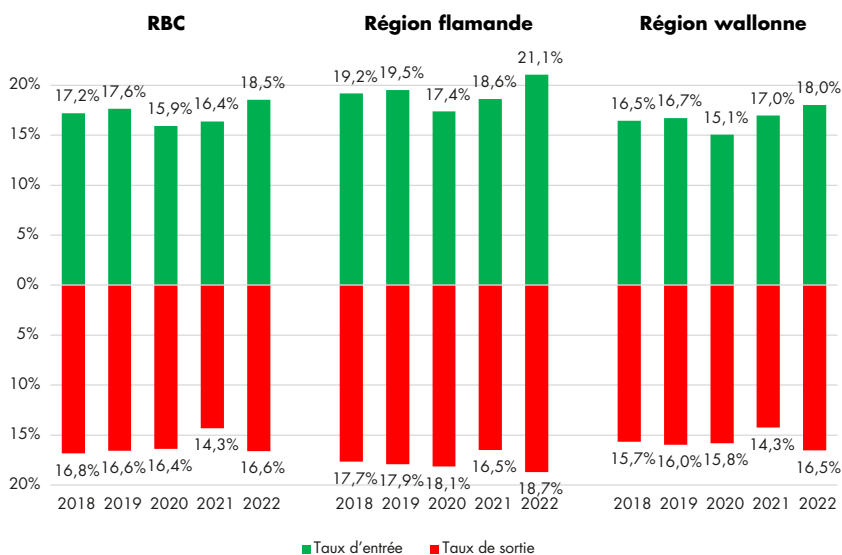
2.1. LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE EST PLUS FAIBLE

Comme l'illustre le Graphique 1, ces dernières années, Bruxelles a enregistré une croissance nette de l'emploi plus modeste sur son territoire. Cette croissance est due principalement à la différence entre les entrées (des travailleurs qui commencent à travailler dans une entreprise) et les sorties (des travailleurs qui arrêtent de travailler dans une entreprise). Le Graphique 4 illustre l'évolution du taux d'entrée et de sortie des travailleurs par région du lieu de travail (sans tenir compte des travailleurs qui vont travailler dans une autre région, mais toujours pour la même entreprise). La dynamique bruxelloise des travailleurs est légèrement plus faible que celle observée dans les deux autres régions de la Belgique. Chaque année, relativement moins de travailleurs commencent ou arrêtent de travailler pour une entreprise de la Région de Bruxelles-Capitale.

La différence entre les entrées et les sorties n'explique toutefois qu'en partie la croissance plus limitée de l'emploi salarié dans la Région de Bruxelles-Capitale. **La part des glissements internes dans et hors de la région est relativement plus élevée dans la RBC que dans les autres régions.** Cette situation est due au territoire relativement petit de la Région bruxelloise, à son caractère urbain et à la présence de nombreux sièges d'entreprises. Bien que la part de ces glissements dans la dynamique globale des travailleurs soit relativement limitée (par rapport au nombre total des mouvements de travailleurs), **chaque année, on note qu'un plus grand nombre de salariés sortent de la Région bruxelloise tout en continuant à travailler pour la même entreprise que de glissements internes de salariés vers la Région bruxelloise.**

En 2022, 5.329 travailleurs ont été mutés, au sein d'une même entreprise, en dehors des frontières de la Région bruxelloise et le lieu de travail de 3.158 travailleurs a été déplacé vers la Région bruxelloise. Cela donne un **solde négatif de -2.171 glissements internes de travailleurs³ au sein d'une même entreprise.** Comparativement, sur la même année, l'évolution nette du nombre d'emplois par rapport à l'année précédente a été de +10.337 emplois. Ce solde négatif des glissements représente donc un frein au niveau de la croissance de l'emploi salarié dans la Région bruxelloise.

GRAPHIQUE 4 : ÉVOLUTION DU TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE PAR LIEU DE TRAVAIL (% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL) AU 30 JUIN : 2018-2022



Source : Dynam-Reg

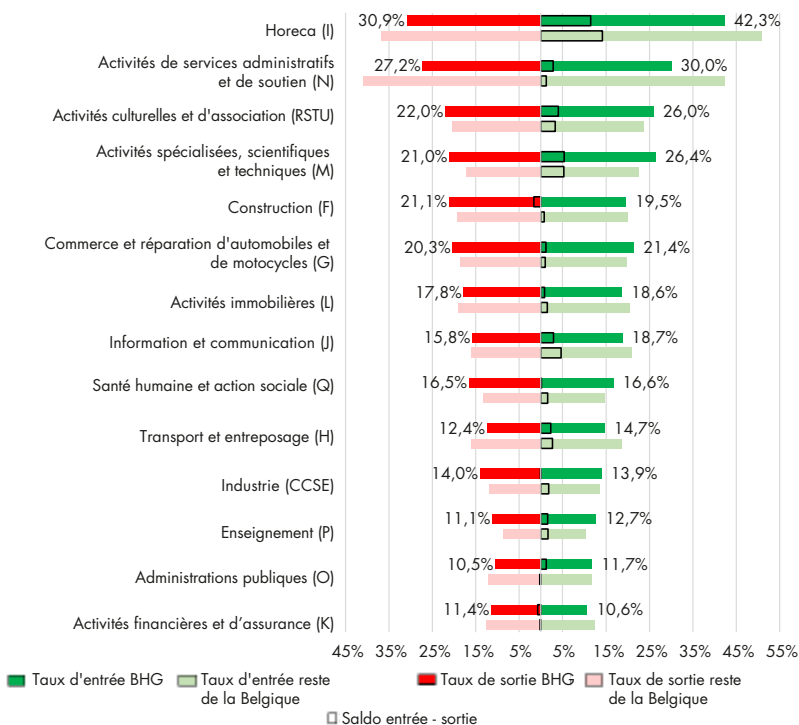
(3) La même année, il y a eu 119.168 nouvelles entrées de travailleurs dans une entreprise et 106.660 sorties (solde entrées-sorties=12.508).

2.2. PLUS FAIBLE DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS EN RAISON DE L'IMPORTANCE DES SECTEURS NON SENSIBLES À CONJONCTURE

Une analyse des entrées et des sorties par secteur explique la dynamique des travailleurs plus limitée dans la Région bruxelloise. Le Graphique 5 illustre les taux d'entrée et de sortie des travailleurs salariés par secteur entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022 dans la Région bruxelloise par rapport au reste de la Belgique. Avant tout, deux observations générales importantes s'imposent ici. La première :

- Certains secteurs sont beaucoup plus dynamiques que d'autres et enregistrent beaucoup plus d'entrées et de sorties de salariés au cours d'une année.
- Les secteurs qui enregistrent un nombre élevé d'entrées sont globalement aussi les secteurs qui enregistrent un nombre élevé de sorties. Beaucoup de travailleurs qui commencent un emploi dans ces secteurs, mais beaucoup quittent aussi leur entreprise. D'une certaine manière, cette situation traduit l'insécurité de l'emploi.

GRAPHIQUE 5 : TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES SALARIÉS PAR SECTEUR DANS LA RÉGION BRUXELLOISE ET DANS LE RESTE DE LA BELGIQUE (EN % DU TOTAL DE L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL PAR SECTEUR) ENTRE LE 30 JUIN 2021 ET LE 30 JUIN 2022.



Source : Dynam-Reg

Dans l'horeca, les services administratifs et de soutien, les activités culturelles et d'association, les professions libérales et les activités scientifiques, les mouvements des travailleurs sont nombreux, tant dans la Région de Bruxelles capitale que dans le reste de la Belgique. Cette dynamique élevée s'applique aussi bien aux entrées qu'aux sorties. De nombreux travailleurs commencent à travailler dans les entreprises de ce secteur au cours de l'année, mais presque autant de travailleurs quittent aussi l'entreprise au cours de l'année. Cela indique un certain niveau d'insécurité de l'emploi dans le secteur. **Dans l'horeca, les services administratifs et de soutien et les activités culturelles et d'association, le recours à des contrats de travail de courte durée est particulièrement élevé.** Il en découle, que par rapport à l'année précédente, ces secteurs comptent proportionnellement plus de nouveaux salariés ou de salariés qui ont quitté l'entreprise.

Les travailleurs du secteur horeca, des services administratifs et de soutien de la Région bruxelloise sont nettement moins dynamiques que dans le reste de la Belgique, mais il s'agit également des secteurs les plus dynamiques à Bruxelles. En 2021-2022 (au 30 juin), le taux des entrées dans le secteur horeca bruxellois s'élevait à 42,3 % (contre 50,9 % pour le reste de la Belgique) et le taux des sorties s'élevait à 30,9 % (contre 36,7 % au niveau belge). Cette situation peut s'expliquer par le nombre relativement **faible de contrats de courte durée dans le secteur horeca bruxellois.** C'est ainsi que sur la période 2021-2022 (au 30 juin), 6,4 % des travailleurs du secteur horeca bruxellois avaient un régime de travail particulier (c'est-à-dire avec des horaires de travail irréguliers et flexibles, le plus souvent de courte durée), soit un pourcentage inférieur à celui de la Wallonie (10,1 %) et nettement inférieur à celui de la Flandre (35,0 %). Le recours croissant aux horaires flexibles dans le secteur horeca flamand pourrait donc expliquer, en partie, cette différence.

En 2021-2022 (au 30 juin), le taux des entrées dans les services administratifs et de soutien bruxellois s'élevait à 30,0 % (contre 42,2 % pour le reste de la Belgique) et le taux des sorties s'élevait à 27,2 % (contre 41,0 % au niveau belge). La dynamique des travailleurs dans les activités liées à l'emploi (NACE 78) s'avère particulièrement élevée⁴. Ces activités concernent principalement le travail temporaire (travailleurs intérimaires et personnel administratif des agences d'intérim). L'employeur légal des travailleurs intérimaires et l'agence d'intérim, mais dans la pratique, les travailleurs intérimaires travaillent dans d'autres entreprises (entreprises utilisatrices). Étant donné la nature temporaire du travail intérimaire, il est logique qu'il y ait, chaque année, un nombre élevé de nouveaux travailleurs intérimaires et de travailleurs qui ne sont plus employés par l'agence d'intérim. Pour cette raison, dans les services administratifs et de soutien, le nombre des entrées et des sorties des travailleurs est plus élevé. **Le fait que la dynamique des travailleurs dans ce secteur soit plus limitée dans la RBC qu'au niveau belge peut s'expliquer par le poids plus important du personnel administratif dans les agences d'intérim de la Région bruxelloise, notamment dans les services régionaux installés à Bruxelles comme le VDAB et Actiris.** Dans

(4) Entre 2014 et 2021, la section « Activités liées à l'emploi » a donc représenté une bonne moitié des recrutements et la moitié des sorties dans une entreprise du secteur des services administratifs et de soutien dans la Région bruxelloise.

ces institutions, les travailleurs ont des contrats de travail de longue durée et sont donc moins susceptibles de changer d'employeur.

En revanche, les travailleurs actifs dans **les professions libérales et les activités scientifiques et techniques, les activités culturelles et d'association, l'enseignement, le commerce de gros et de détail, la santé humaine et l'action sociale sont plus dynamiques** dans la Région bruxelloise que dans les autres régions.

Le taux d'entrée dans **les activités spécialisées et scientifiques** à Bruxelles en 2021-2022 (au 30 juin) était de 26,4 % (contre 22,5 % pour le reste de la Belgique) et le taux de sortie était de 21,0 % (contre 17,2 % pour le reste de la Belgique). Le secteur des activités spécialisées et scientifiques regroupe plusieurs activités économiques pour lesquelles la dynamique des travailleurs est relativement élevée, notamment au niveau de la consultance et de la publicité. De plus, les doctorants et les postdoctorants financés par deux importants fonds pour la recherche scientifique de la Région bruxelloise sont aussi pris en compte, indépendamment de la région où ces chercheurs travaillent effectivement. Ces bourses de recherche sont attribuées à des chercheurs relativement jeunes, ce qui renforce encore la dynamique élevée de ces travailleurs et cela plus encore dans la Région bruxelloise que dans les autres régions.

En 2021-2022 (au 30 juin), le taux d'entrée dans **l'enseignement** bruxellois s'élevait à 12,7 % (contre 10,3 % pour le reste de la Belgique) et le taux de sortie s'élevait à 11,1 % (contre 8,7 % au niveau belge). Le fait qu'il y ait un plus grand nombre à la fois de recrutements et de départs dans l'enseignement bruxellois s'explique en partie par une présence plus importante de l'enseignement supérieur (universités) et les contrats de courte durée qui y sont associés (assistants, chercheurs).

En résumé, les Graphiques 3 et 5 permettent d'identifier les causes suivantes d'une faible dynamique de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale :

- Les trois principaux secteurs de l'emploi salarié dans la Région de Bruxelles-Capitale (services publics, enseignement et santé et action sociale) sont **principalement des secteurs non marchands qui se caractérisent par une plus grande stabilité de l'emploi** (avec un nombre moins élevé d'entrées de nouveaux travailleurs et de sorties de travailleurs). Ces secteurs représentent une part plus importante de l'emploi salarié dans la Région bruxelloise qu'en Flandre ou en Wallonie. L'évolution générale de l'emploi dans la Région bruxelloise est donc moins sensible au cycle économique que dans les autres régions, même si ce n'est pas forcément le cas dans tous les secteurs. Le fait que relativement peu d'emplois sont perdus et peu d'emplois sont créés dans ce secteur et que ces derniers sont plus importants dans la Région bruxelloise offre une première explication à la plus faible dynamique des travailleurs dans la Région bruxelloise.
- Dans les **secteurs très dynamiques sensibles à la conjoncture**, notamment l'horeca et les services administratifs et de soutien, (pour les raisons sectorielles mentionnées plus haut) les travailleurs employés dans la Région bruxelloise sont **moins dynamiques** que ceux employés dans le reste de la Belgique

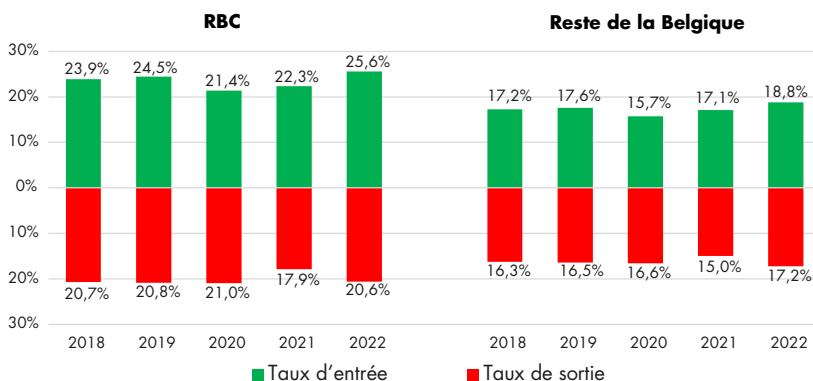
3. DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS PAR LIEU DE RÉSIDENCE

3.1. IL Y A PLUS DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS BRUXELLOIS DANS LES ENTREPRISES, MAIS SEULE UNE MINORITÉ D'ENTRE EUX VIENT D'UN PRÉCÉDENT EMPLOI SALARIÉ

Comme le montre le Graphique 2, ces dernières années, les salariés bruxellois ont enregistré une croissance plus forte que ceux des deux autres régions (à l'inverse de ce que l'on observe pour l'emploi salarié sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale).

Le Graphique 6 analyse ce qui se cache derrière cette évolution nette. Sur l'ensemble de la période, nous observons un nombre d'entrées et de sorties des salariés bruxellois nettement plus élevé que celui des salariés qui résident dans les autres régions. **Chaque année, un nombre relativement plus élevé de Bruxellois que de résidents des Régions flamande et wallonne commencent un nouvel emploi ou quittent un emploi. Les Bruxellois devraient donc être plus dynamiques sur le marché du travail.** La plus forte croissance du nombre de Bruxellois salariés, comme le montre le Graphique 2, ressort de la différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie des Bruxellois dans les entreprises belges. Cette différence est beaucoup plus marquée au niveau des Bruxellois salariés qu'au niveau des résidents des autres régions.

GRAPHIQUE 6 : ÉVOLUTION DU TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE PAR LIEU DE RÉSIDENCE (% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL) AU 30 JUIN : 2018-2022



Source : Dynam-Reg

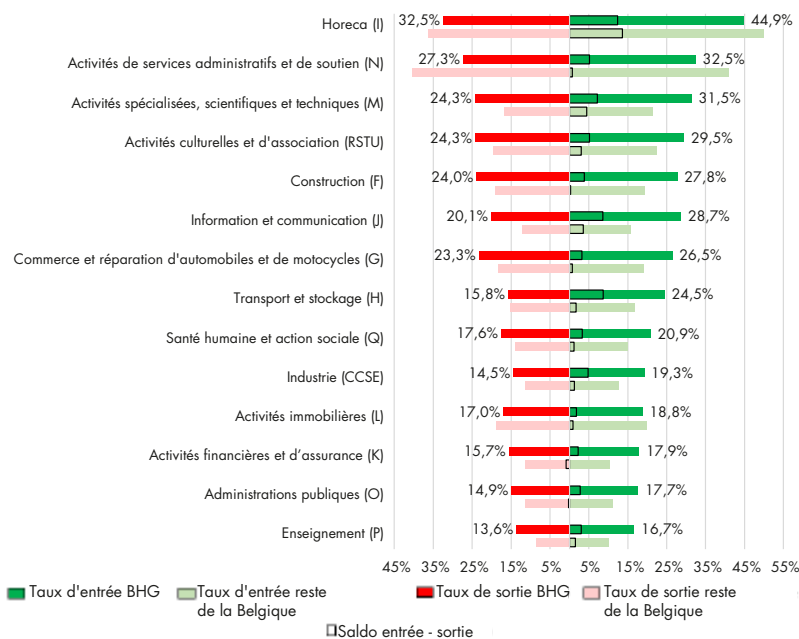
Mais, les Bruxellois changent-ils aussi plus souvent d'emploi ? Parmi les nouveaux Bruxellois arrivés dans une entreprise entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, 35 % seulement venaient d'un autre emploi salarié. Pour les résidents des Régions flamande et wallonne, ce taux d'entrée à partir d'un autre emploi est beaucoup plus élevé et s'élève respectivement à 50 % et 43 %. Cela signifie que près de deux tiers des entrées des travailleurs bruxellois dans une nouvelle entreprise, avaient, avant de commencer cet emploi, un des statuts suivants :

- statut d'indépendant, emploi auprès d'une institution européenne ou internationale (avec dispense des cotisations sociales) ou un emploi à l'étranger ;

- Chômage ;
- Inactivité : toutes les personnes en âge de travailler qui n'ont pas d'emploi et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi, notamment les étudiants, les rentiers, les préensionnés,...

Il en va de même pour les sorties. Bien que la différence avec les résidents des autres régions soit moins prononcée qu'au niveau des entrées, les Bruxellois sortants changent plus souvent de statut⁵ que seulement d'emploi. Parmi les Bruxellois qui ont arrêté de travailler dans une entreprise entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, 43 % seulement d'entre eux sont passés à un autre emploi salarié. Pour la Région flamande et la Région wallonne, ces pourcentages sont à nouveau plus élevés avec respectivement 55 % et 47 %. Cela signifie probablement, qu'après la fin d'un emploi, les **Bruxellois sont également plus susceptibles de se retrouver au chômage ou en situation d'inactivité.**

GRAPHIQUE 7 : TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE DES SALARIÉS BRUXELLOIS ET DES SALARIÉS DES AUTRES RÉGIONS PAR SECTEUR (EN % DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL DES RÉSIDENTS DANS LE SECTEUR) ENTRE LE 30 JUIN 2021 ET LE 30 JUIN 2022



Source : Dynam-Reg

(5) Il s'agit donc de sorties d'emploi au 30 juin Y-1 vers le statut d'indépendant, un emploi auprès d'une institution européenne ou internationale (avec dispense des cotisations sociales) ou un emploi à l'étranger au 30 juin Y.

Dans le Graphique 7 nous allons examiner les entrées et les sorties par secteur. Les entrées et les sorties par secteur et par lieu de résidence semblent offrir une explication moins claire à la dynamique des travailleurs plus élevée des Bruxellois. Dans les secteurs présentant les taux d'entrée et de sortie les plus élevés, à savoir l'horeca et les services administratifs et de soutien, les salariés bruxellois se montrent moins dynamiques que les salariés du reste de la Belgique. En ce qui concerne les services administratifs et de soutien⁶, le solde des entrées-sorties est, par contre, étonnamment plus positif. Les salariés qui résident dans les autres régions ont relativement plus souvent commencé un emploi dans une entreprise dans le secteur, mais à peu près le même nombre de salariés ont quitté l'entreprise au cours de l'année (solde entrées-sorties). L'emploi des Bruxellois dans les services administratifs et de soutien se situe principalement dans le secteur du travail temporaire et des services liés aux bâtiments (parmi lesquels aussi le nettoyage et donc principalement l'emploi par le biais des titres-services). Le solde positif des entrées-sorties s'explique, ici, par l'évolution favorable de l'emploi dans le secteur intérimaire bruxellois en 2022.

Dans tous les autres secteurs, à l'exception des activités immobilières, les Bruxellois salariés sont plus dynamiques que les salariés qui résident dans la Région flamande et dans la Région wallonne et, cela, aussi bien au niveau des entrées qu'au niveau des sorties. Trouver une explication au comportement dynamique global des Bruxellois salariés au niveau d'un ou de plusieurs secteurs s'est donc avéré moins évident que cela n'a été le cas du point de vue du lieu de travail. Dans la suite de cet article, nous allons expliquer les autres facteurs qui expliquent la forte dynamique des travailleurs bruxellois.

3.2. ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN RÉGION BRUXELLOISE

La **plus forte augmentation de la population bruxelloise en âge de travailler** par rapport au reste de la Belgique explique, en partie, pourquoi la croissance de l'emploi salarié est plus importante au niveau des Bruxellois qu'au niveau des résidents des autres régions. Entre 2014 et 2022, la population bruxelloise âgée de 18 à 64 ans a en effet augmenté de 6 % alors que la population du même groupe d'âge n'a augmenté que de 1 % dans le reste de la Belgique.

Depuis des années, Bruxelles enregistre un solde migratoire international positif, ce qui explique, en partie, cette croissance de la population. La population résidente en Région bruxelloise est très diversifiée, avec des résidents de 181 nationalités différentes. En 2022, plus de 62 000 personnes ont immigré de l'étranger vers la Région de Bruxelles-Capitale et plus de 30 000 personnes ont émigré à l'étranger. Près de la moitié (46 %) des immigrants qui s'installeront à Bruxelles en 2022 sont âgés de 20 à 35 ans. Près de quatre personnes sur dix de ce groupe d'âge sont originaires des pays de l'UE-15 (à l'exclusion de la Belgique), qui font partie de l'UE depuis 1995. Avec les nouveaux pays de l'UE (17 % des immigrants âgés de 20 à 34 ans) et le reste de l'Europe (14 % influencés par l'Ukraine), 69 % des immigrants de ce groupe d'âge

(6) Avec 14 % de l'ensemble des Bruxellois salariés, ce secteur est celui qui occupe la majorité des Bruxellois (environ 10 % pour les Flamands salariés et 8 % pour les Wallons salariés).

viennent d'Europe. Tous âges confondus, 30 % des immigrants proviennent de ces pays de l'UE-15 (à l'exclusion de la Belgique) et 68 % de l'Europe dans son ensemble.

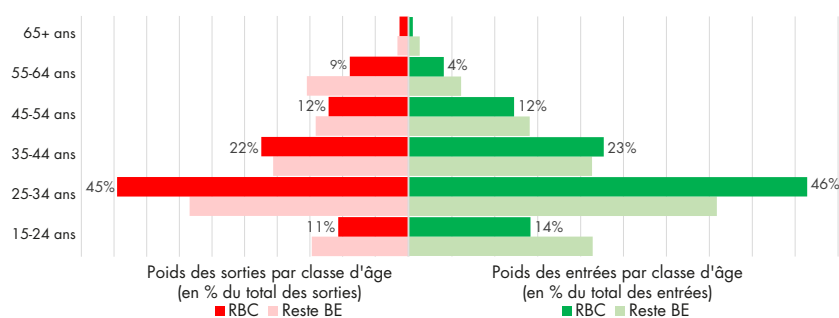
Une étude réalisée par HIVA-KU Leuven à la demande d'Actiris sur le recrutement des Bruxellois (Goesaert et al. 2023b) a révélé qu'en 2019, 35 % des personnes recrutées n'étaient pas connues des institutions de sécurité sociale un trimestre plus tôt. Des recherches plus approfondies ont montré que 63 % de ces personnes n'avaient pas la nationalité belge (29 % avaient la nationalité de l'UE-15). **Les migrations résidentielles internationales augmentent les entrées et sorties des Bruxellois salariés.** Cela suggère que la présence des institutions européennes et la nature cosmopolite de la Région bruxelloise attirent les jeunes Européens à venir travailler dans la Région.

3.3. UNE DYNAMIQUE CONTRASTÉE ENTRE CLASSE D'ÂGE ET SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE

Au-delà des migrations résidentielles internationales, deux autres constats liés à la distribution des travailleurs salariés par âge expliquent en partie les différences interrégionales : non seulement les jeunes salariés effectuent globalement plus de transitions sur le marché du travail, mais ils sont également plus représentés parmi les Bruxellois salariés.

Ainsi, en 2021-2022 (au 30 juin), 46 % de tous les recrutements et 45% de tous les départs des Bruxellois salariés concernent des jeunes âgés de 25 à 34 ans (contre respectivement 36% et 33 % des salariés du reste de la Belgique du même âge ; cf. Graphique 8).

GRAPHIQUE 8 : RÉPARTITION DES ENTRÉES ET DES SORTIES DES BRUXELLOIS SALARIÉS ET DES SALARIÉS DU RESTE DE LA BELGIQUE, PAR CLASSE D'ÂGE (RESPECTIVEMENT EN % DU TOTAL DES ENTRÉES OU DU TOTAL DES SORTIES, AU LIEU DE RÉSIDENCE ; ENTRE Q2 2021 ET Q2 2022, AU 30 JUIN)



Source : Dynam-Reg

Concernant le premier constat sur le volume de transitions sur le marché du travail par classe d'âge, les jeunes salariés sont à l'origine d'une part importante des transitions quelle que soit la région de résidence. Ainsi plus le travailleur est

jeune, plus fréquemment il est susceptible de démarrer un nouvel emploi ou de quitter un emploi par rapport aux autres classes d'âge (voir encadré 1).

ENCADRÉ 1 : COMMENT EXPLIQUER CES TRANSITIONS PLUS NOMBREUSES CHEZ LES JEUNES SALARIÉS ?

Plusieurs facteurs expliquent le fait que les jeunes salariés démarrent ou quittent un emploi plus fréquemment que les autres classes d'âge peu importe la région de résidence :

- **Les jeunes salariés valorisent positivement le changement d'employeur, du moins lorsqu'il va de pair avec l'acquisition de nouvelles compétences et l'opportunité de trouver l'emploi qui leur convient.** Même si de nombreux changements peuvent envoyer un mauvais signal, le fait de changer d'emploi en soi peut aussi être perçu comme une plus-value, surtout parmi les jeunes travailleurs (Della Torre et al., 2018 ; Zimmer, 2014 ; O'Connor, 2021 ; SPF Emploi, 2022). Par ailleurs, certaines études sociologiques font l'hypothèse d'une plus grande capacité d'adaptation de la génération de jeunes travailleurs depuis les années 2000, en rupture avec la perception de la génération qui les précède qui acceptait encore l'idée d'un « job pour la vie » ; et cela indépendamment qu'il y ait ou non une baisse de disponibilité de ces « postes à vie » (Bradley & Devadason, 2008).
- **Les transitions d'un emploi à un autre sont fortement corrélées avec les phases du cycle de vie.** La théorie démographique des phases du cycle de vie (Charlier et al., 2019) part du postulat que les jeunes adultes entre 18 et 29 ans rentrent petit à petit dans la vie active et quittent alors le domicile familial ; tandis que les adultes entre 30 et 44 ans sont pour la plupart actifs sur le marché de l'emploi et agrandissent leur famille. Différents facteurs liés au cycle de vie peuvent interagir avec un changement d'entreprise ou avec une interruption de carrière : la mise en couple et l'arrivée du premier enfant peuvent influencer un déménagement et une relocalisation de l'emploi proche du domicile (et potentiellement une migration résidentielle d'une région à une autre) ; la parentalité peut entraîner des interruptions de carrière ou un changement d'emploi répondant à de nouveaux critères d'aménagements horaires...
- **Les jeunes salariés sont plus enclins à décrocher des contrats temporaires** (voir plus loin dans cet article).

Concernant le deuxième constat sur la distribution des salariés par classe d'âge au lieu de résidence, les jeunes salariés sont plus représentés au sein des Bruxellois salariés que parmi les Flamands ou Wallons salariés. Avec 32 %, la part des Bruxellois salariés âgés de 25 à 34 ans par rapport au nombre total de Bruxellois salariés est étonnamment plus élevée que cette part au niveau de la Région flamande et de la Région wallonne (24 % pour toutes les deux). Selon la théorie du cycle de vie, les jeunes salariés démarrent leur carrière après leurs études et changent ensuite plus fréquemment d'emploi. C'est à ce moment-là également que **de nombreux jeunes salariés belges en début de carrière se domicilient en Région bruxelloise.** Ces migrations résidentielles entrantes concernent des jeunes travailleurs wallons et flamands débutant un emploi en Région bruxelloise et venant s'y installer (et

s'y domicilier), des jeunes Bruxellois en phase de décohabitation parentale, qui déménagent au sein de la Région bruxelloise, ... Ceci est également mis en évidence par Treutens et al. (2023) à travers les revenus globalement plus faibles des entrants en Région bruxelloise. Ainsi, au 1^{er} janvier 2022, parmi les « nouveaux bruxellois » en âge de travailler (15-64 ans) qui ont déménagé depuis la Flandre ou la Wallonie, 46 % sont âgés de 25 à 34 ans (contre seulement 14 % âgés de 35 à 44 ans).

Dès lors, le dynamisme plus marqué des jeunes salariés quels que soient la région de résidence et le poids plus important des salariés âgés de 25 à 34 ans parmi les Bruxellois salariés implique des transitions sur le marché du travail plus marquées parmi les Bruxellois salariés.

3.4. LE RECOURS AUX CONTRATS TEMPORAIRES EXPLIQUE ÉGALEMENT L'IMPORTANCE DES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES BRUXELLOIS SALARIÉS

Si les transitions sur le marché du travail concernent particulièrement les jeunes salariés, les Bruxellois salariés effectuent plus de transitions que les salariés habitant dans les deux autres régions quelle que soit la classe d'âge considérée. L'âge n'est donc pas le seul facteur explicatif à ces transitions plus nombreuses.

Un autre facteur explicatif pourrait être que les Bruxellois salariés sont plus souvent employés sous contrats temporaires. Selon les données de l'Enquête sur les Forces de Travail de 2023, 12 % des résidents bruxellois salariés n'ont pas de contrat à durée indéterminée, contre 5 % des salariés flamands et 8 % des salariés wallons (hors étudiants). Ce phénomène est encore plus marqué pour les salariés âgés de 25 à 34 ans bruxellois (18 %) et wallons (14 %) tandis qu'il est légèrement supérieur à la moyenne régionale des salariés flamands (7 %). Ces personnes ont un contrat à durée déterminée ou pour un travail spécifique, un contrat d'intérim, un travail dans le cadre d'une formation ou un travail sans contrat de travail (travail occasionnel, travail occasionnel,...).

Comment se fait-il que les Bruxellois salariés soient moins souvent employés sous contrat à durée indéterminée ? Les Bruxellois sont plus représentés dans certains secteurs plus flexibles, offrant relativement moins de contrats à durée indéterminée, en particulier les Bruxellois avec des niveaux de qualification plus faible⁷. Ainsi, les Bruxellois salariés sont plus représentés que les salariés du reste de la Belgique dans les activités culturelles et associatives, les services administratifs et de soutien et l'horeca. Ces secteurs ont globalement davantage recours aux contrats temporaires par rapport à d'autres secteurs en Belgique (CSE, 2020).

Le fait que les Bruxellois salariés obtiennent relativement moins de contrats à durée indéterminée explique notamment le fait qu'ils enchaînent davantage de périodes de chômage ou d'inactivité à la suite de périodes de travail. Ce constat

(7) La part des Bruxellois salariés peu qualifiés (pas de diplôme de l'enseignement secondaire) est légèrement plus élevée que dans les deux autres régions (14 % contre 11 % pour les salariés flamands et 13 % pour les salariés wallons).

est plus marqué pour les salariés âgés de 25 à 34 ans ce qui vient renforcer le dynamisme important de cette classe d'âge sur le marché du travail salarié.

4. CONCLUSION

Derrière l'évolution nette de l'emploi salarié se glissent de nombreux mouvements sur le marché du travail. Les données de Dynam-Reg offrent un critère de mesure de la dynamique du marché du travail, en termes de création et de destruction d'emplois salariés et des mouvements des travailleurs dans les différents secteurs économiques ou par catégorie d'âge.

Les salariés qui travaillent dans la Région bruxelloise (sur la base du lieu de travail) sont moins dynamiques que ceux des deux autres régions. Il y a, à cela, deux raisons :

- Les principaux secteurs de l'emploi salarié à Bruxelles (administration publique, enseignement et santé et action sociale) sont des secteurs stables et moins sensibles aux fluctuations conjoncturelles (aussi bien positives que négatives). En Belgique, dans ces secteurs, les taux d'entrée et de sortie sont inférieurs à ceux d'autres secteurs, mais ils sont donc plus importants pour l'emploi dans la Région bruxelloise.
- Dans les secteurs dynamiques sensibles à la conjoncture, notamment l'horeca et les services administratifs et de soutien, (y compris le secteur intérimaire) les travailleurs employés dans la Région bruxelloise sont moins dynamiques que ceux employés dans le reste de la Belgique. Il y a, à cela, différentes raisons en fonction des secteurs, notamment un moindre recours aux flexi-jobs dans l'horeca et la présence de sièges de services de placement et d'agences d'intérim qui occupent du personnel fixe.

Au niveau de l'emploi par lieu de résidence, l'histoire est différente. **Les Bruxellois commencent plus souvent un nouvel emploi, mais arrêtent aussi plus souvent de travailler dans une entreprise** que les résidents des autres régions. Quatre facteurs expliquent ce phénomène :

- Les Bruxellois sont plus souvent occupés dans le secteur de l'intérim et le nettoyage des bâtiments, qui sont des secteurs très dynamiques et sensibles à la conjoncture. La revitalisation de ces secteurs après la crise du COVID-19 a mené à un afflux clairement positif de travailleurs ;
- La population bruxelloise en âge de travailler a augmenté plus fortement que celle des autres régions. La croissance de la population bruxelloise de 15-64 ans est partiellement due à un solde migratoire international positif. Le caractère cosmopolite de Bruxelles et la présence de nombreuses institutions européennes et internationales attirent des personnes de l'étranger et les poussent à s'installer à Bruxelles et à y travailler ;
- Les Bruxellois salariés sont plus jeunes que les salariés qui résident en Flandre et en Wallonie. Les salariés changent plus facilement d'emploi en début de carrière et génèrent ainsi une plus grande dynamique du marché du travail. Ici aussi, la ville exerce un pouvoir d'attraction sur les jeunes, qui dans une phase ultérieure de leur vie, redéménagent en dehors de Bruxelles.

- Les Bruxellois sont moins souvent recrutés avec un contrat à durée indéterminée. Après avoir quitté un emploi, ils sont plus souvent au chômage ou en inactivité. Cela montre l'insécurité qui peut découler d'une dynamique élevée sur le marché du travail.
-

BIBLIOGRAPHIE

IBSA, 2021. Baromètre conjoncturel de la Région bruxelloise n° 36. IBSA, Automne 2021.

IBSA, 2023. Baromètre conjoncturel de la Région bruxelloise n° 39. IBSA, Automne 2023.

IBSA, 2023. Baromètre démographique de la Région de Bruxelles-Capitale. Focus de l'IBSA n° 61.

Bradley, H., & Devadason, R., 2008. "Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets". *Sociology*, 42, 119 - 136.

Charlier J., Debuissin M., Hermia J.-P., Pelfrene E., 2019. "Les migrations interrégionales en Belgique ». Rapport de recherche, IBSA, SV, IWEPS, 128 p.

Della Torre, E., Zatzick, C.D., Sikora, D., Solari, L., 2018. "Workforce churning, human capital disruption, and organisational performance in different technological contexts", *Human Resource Management Journal*, 28, pp. 112– 127.

Dynam, 2023, Méthode. Consulté le 10 mars 2023 via www.dynamstat.be/nl/methodologie

Goesaert, Struyven, Huysmans & Boogaerts, 2023b. "Recrutement des résidents bruxellois: accès au marché du travail et transitions à long terme". HIVA-KU Leuven : Leuven.

O'Connor, S., "Why quitting your job is good for the economy". *Financial Times* (12/10/2021).

Quintelier, 2020. "Qui occupe un travail temporaire ? Une étude du profil et de l'évolution des salariés du travail temporaire (1999-2018)", *Statbel Analyse n. 09* (03/2020).

ONSS, Méthode : Répartition des postes de travail par lieu de travail. Consulté le 20 mars 2023 via <https://www.rsz.be/stats/verdeling-van-de-arbeidsplaatsen-naar-plaats-van-tewerkstelling#methodology>.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2022 « État des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique ». SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Humanisation du travail - Direction des études et des statistiques

Zimmer, T., 2014. "Understanding the Benefits of Workforce Churn", *INcontext*.

TABLE DES MATIERES

LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI SALARIÉ BRUXELLOIS : DEUX HISTOIRES DIFFÉRENTES

1.	LE MARCHÉ DU TRAVAIL BRUXELLOIS : URBAIN (MÉTROPOLITAIN) ET CENTRAL	347
2.	DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS PAR LIEU DE TRAVAIL	350
2.1.	LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE EST PLUS FAIBLE	350
2.2.	PLUS FAIBLE DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS EN RAISON DE L'IMPORTANCE DES SECTEURS NON SENSIBLES À CONJONCTURE	352
3.	DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS PAR LIEU DE RÉSIDENCE	355
3.1.	IL Y A PLUS DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS BRUXELLOIS DANS LES ENTREPRISES, MAIS SEULE UNE MINORITÉ D'ENTRE EUX VIENT D'UN PRÉCÉDENT EMPLOI SALARIÉ	355
3.2.	ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN RÉGION BRUXELLOISE	357
3.3.	UNE DYNAMIQUE CONTRASTÉE ENTRE CLASSE D'ÂGE ET SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE	358
3.4.	LE RECOURS AUX CONTRATS TEMPORAIRES EXPLIQUE ÉGALEMENT L'IMPORTANCE DES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES BRUXELLOIS SALARIÉS	360
4.	CONCLUSION	361
	BIBLIOGRAPHIE	363