


# RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2024

**Chapitre I**  
**Diagnostic**  
**socioéconomique du**  
**territoire bruxellois**



**BASSIN EFE**  
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION - EMPLOI  
**BRUXELLES**



IBEFE Bruxelles  
Avenue de l'Astronomie 14  
1210 Bruxelles

Impression : Drifosett Printing sa  
Graphisme : polygraph.be

Juin 2024

Éditeur responsable : Laurent SCHILTZ

# TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Mot du président</b> .....   | 3  |
| <b>2. Introduction</b> .....   | 5  |
| 2.1. Missions .....  | 5  |
| 2.2. Contexte .....  | 5  |
| 2.3. Contenu des 4 chapitres .....   | 6  |
| <b>3. Préambule</b> .....  | 7  |
| <b>4. La population bruxelloise et ses ancrages territoriaux</b> .....                                   | 9  |
| 4.1. Une population dense .....  | 9  |
| 4.1.1. Une croissance de la population plus élevée que dans les autres Régions                           | 9  |
| 4.1.2. Une densité de population élevée, particulièrement dans le croissant<br>pauvre .....              | 11 |
| 4.2. Une population multiculturelle .....  | 13 |
| 4.3. Une population jeune .....  | 15 |
| 4.3.1. Une population en âge de travailler élevée, particulièrement<br>les 20-35 ans .....               | 15 |
| 4.3.2. Les Bruxellois·es sont plus jeunes que leurs voisin·e·s wallon·ne·s<br>et flamand·e·s .....       | 17 |
| 4.4. Une population précarisée .....   | 18 |
| 4.4.1. Un nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale en<br>constante augmentation .....     | 18 |
| 4.4.2. Un seuil de risque de pauvreté très élevé, surtout dans le croissant<br>pauvre .....              | 20 |
| 4.4.3. Les inégalités auxquelles sont confrontés les ménages<br>monoparentaux .....                      | 21 |
| 4.4.4. L'aide médicale d'urgence : un moyen de mesurer en partie la<br>pauvreté invisible .....          | 22 |
| 4.5. Une population scolaire atypique .....  | 23 |
| 4.5.1. Fréquentation scolaire .....  | 23 |
| 4.5.2. Indice socioéconomique et encadrement différencié : les besoins<br>spécifiques bruxellois .....   | 25 |
| 4.5.3. Retard et décrochage scolaire : une réalité difficilement quantifiable.                           | 26 |
| 4.5.4. Niveau de diplôme de la population bruxelloise .....  | 30 |
| Conclusion .....   | 33 |
| <b>5. Les grands indicateurs du marché de l'emploi bruxellois</b> .....                                  | 35 |
| 5.1. Activité .....  | 36 |
| 5.1.1. Population active et inactive .....   | 36 |
| 5.1.2. Un taux d'activité en croissance poussé par les 55-64 ans .....                                   | 36 |
| 5.1.3. Un taux de remplacement des actif·ve·s supérieur à celui des autres<br>Régions .....              | 37 |
| 5.1.4. Un taux d'activité plus élevé à l'ouest de la seconde couronne .....                              | 38 |
| 5.2. Chômage .....   | 39 |
| 5.2.1. Les deux indicateurs du chômage .....   | 39 |
| 5.2.2. Halo du chômage et sous-emploi : des indicateurs qui complètent<br>l'activité et le chômage ..... | 41 |
| 5.2.3. Profils majoritaires parmi les chercheur·euse·s d'emploi .....                                    | 42 |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.3. Emploi  | 45        |
| 5.3.1. Un emploi intérieur à la hausse   | 45        |
| 5.3.2. Un taux d'emploi en progression, mais pas pour tous les groupes sociaux   | 47        |
| 5.3.3. Postes vacants  | 49        |
| 5.3.4. Obstacles à l'emploi  | 50        |
| Conclusion   | 53        |
| <b>6. Bruxelles et sa périphérie : une relation d'opportunités</b>   | <b>55</b> |
| 6.1. Quelle périphérie pour Bruxelles ?  | 56        |
| 6.1.1. Des définitions administratives et institutionnelles.   | 56        |
| 6.1.2. Des définitions morphologiques  | 58        |
| 6.1.3. Des définitions fonctionnelles  | 59        |
| 6.1.4. Des définitions socioéconomiques  | 61        |
| Conclusion   | 62        |
| 6.2. Quelle relation entre Bruxelles et sa périphérie ?  | 63        |
| 6.2.1. Les Bruxellois·es toujours plus mobiles ?   | 63        |
| 6.2.2. Les tensions sur les marchés d'emploi bruxellois et flamand   | 65        |
| 6.2.3. Bruxelles : un bassin de recrutement.   | 65        |
| 6.2.4. Bruxelles est-elle un réel pôle d'attraction économique ?   | 70        |
| 6.2.5. La navette sortante des faiblement diplômé·e·s  | 72        |
| 6.2.6. Les obstacles à la mobilité interrégionale  | 79        |
| <b>7. Quelles perspectives d'évolutions socioéconomiques pour Bruxelles ?</b>  | <b>81</b> |
| 7.1. Perspectives sur les forces de travail  | 82        |
| 7.2. Tendances sectorielles  | 83        |
| 7.2.1. Besoins et profils de compétence.   | 83        |
| Conclusion   | 85        |
| 7.3. Grands défis socioéconomiques à venir   | 86        |
| 7.3.1. Le dérèglement climatique, grand vecteur de changements   | 86        |
| 7.3.2. Intelligence artificielle : adaptation des compétences et risques pour les travailleur·euse·s.                          | 88        |
| 7.3.3. Inégalités socioéconomiques sur le marché de l'emploi : perspectives d'action   | 89        |
| 7.3.4. Bruxelles est le poumon jeune de la Belgique, mais restera relativement affectée par le vieillissement de la population | 89        |
| Conclusion   | 91        |
| <b>8. Conclusion générale.</b>   | <b>92</b> |
| <b>9. Bibliographie</b>  | <b>93</b> |
| Études et rapports   | 93        |
| Articles et ouvrages spécialisés   | 94        |
| Articles de presse   | 94        |
| Législation  | 94        |
| Sources internet.  | 95        |
| <b>10. Lexique</b>   | <b>97</b> |

# 1. MOT DU PRÉSIDENT

Cher lecteur, chère lectrice,

J'ai le plaisir et l'honneur de vous présenter l'**édition 2024** du Rapport analytique et prospectif de l'Instance bassin Enseignement-Formation-Emploi Bruxelles.

Ce rapport constitue un **outil essentiel** dans notre démarche visant à éclairer et soutenir le pilotage de l'offre d'enseignement et de formation en Région de Bruxelles-Capitale. Son objectif est aussi d'être un **outil de référence** pour aider toutes les personnes actives de près ou de loin dans le domaine de l'enseignement, la formation et l'emploi. Cette nouvelle édition, couvrant **la période de 2021 à 2024**, marque une étape significative dans la démarche analytique et prospective de ce rapport. Depuis l'édition 2021, la structure du rapport a été simplifiée afin de rendre les données et les analyses présentées plus facilement exploitables par les différents acteurs de notre bassin.

Tout comme sa prédécesseuse, l'édition 2024 est structurée en **4 livrets** distincts et complémentaires répondant chacun à leurs objectifs propres. Néanmoins, vous trouverez également dans cette édition des nouveautés telles que l'**approfondissement de l'analyse socio-économique** du bassin bruxellois (Chapitre 1) et de l'offre d'enseignement et de formation (Chapitre 2).

Ces analyses abordent des aspects essentiels pour guider l'offre à Bruxelles et soutiennent les travaux relatifs aux recommandations présentes dans ce rapport ainsi que la réalisation de nos prochains travaux. Cette approche enrichie vise à aider les personnes concernées dans leurs projets et actions, en favorisant une meilleure compréhension des enjeux et des besoins, ainsi qu'une coordination plus efficace entre elles. Le Rapport analytique et prospectif constitue une **étape** préalable et indispensable **à la réalisation d'analyses croisées** enseignement – formation – emploi (EFE).

Plus que jamais, les forces vives bruxelloises de la transition enseignement – formation – emploi doivent travailler ensemble pour proposer des **solutions concertées aux défis** à relever. De par sa composition unique, l'Instance bassin Enseignement - Formation - Emploi de Bruxelles est le **lieu privilégié naturel de cette concertation**, afin de permettre une meilleure articulation entre les offres des opérateurs, les besoins des employeurs et les besoins des publics, grâce à l'expertise de nos membres.

Enfin, il est important de noter que ce travail s'est réalisé en **transparence et en co-construction** avec toutes les parties prenantes. En ma qualité de président et au nom de l'ensemble de nos membres, je tiens à remercier et à exprimer ma profonde reconnaissance envers tout le service de l'IBEFE Bruxelles ainsi que toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail de longue haleine et de précision.

Je vous invite à présent à explorer cette édition avec intérêt et curiosité, en espérant qu'elle vous apportera de précieuses informations et perspectives.



**Laurent Schiltz**  
Président de l'IBEFE Bruxelles



# 2. INTRODUCTION

## 2.1. MISSIONS

---

Le Rapport analytique et prospectif (RAP) constitue un outil d'appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. Ce rapport a pour objectif d'aider les opérateurs à faire évoluer leur offre d'enseignement et de formation afin que celle-ci réponde aux besoins actuels et futurs de compétences, participe à une meilleure couverture du territoire et soit conçue selon une logique de cohérence et de passerelles avec l'offre des autres familles d'opérateurs. Le RAP apporte également sa contribution au développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'emploi dans le bassin bruxellois. Il s'adresse ainsi aux opérateurs d'enseignement et de formation, aux gouvernements et à l'ensemble des acteurs bruxellois Enseignement-Formation-Emploi.

## 2.2. CONTEXTE

---

En cohérence avec l'accord de coopération qui fonde les Instance bassin enseignement-formation-emploi (IBEFE) (article 8), des **réflexions** sont menées depuis 2015 sous l'égide de l'Assemblée des IBEFE. Les **chantiers menés en 2018-2020** ont conduit à :

- la décision de **rendre triennal le RAP**.  
Cette décision tend à rencontrer l'objectif de mieux coordonner les calendriers des RAP avec les plans de redéploiement des Chambres Enseignement mais pas seulement.  
En effet, la production du RAP s'inscrit à Bruxelles dans **le cycle triennal du pilotage de l'offre de formation**. Cela reflète à la fois la volonté du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle et celle des membres de l'IBEFE que le RAP s'articule avec les processus internes de programmation des Régisseurs afin de leur venir en appui et de compléter les travaux d'observation et de veille réalisés par les différents acteurs impliqués dans l'offre de formation et d'enseignement.
- un **travail sur l'harmonisation** du canevas du Rapport analytique et prospectif ainsi qu'à une nouvelle définition des Thématiques Communes. L'Assemblée des IBEFE a cependant rappelé que les thématiques communes pouvaient être actualisées chaque année pour intégrer, entre autres, de nouveaux focus sectoriels, des informations sur de nouvelles sections ouvertes ou encore les résultats des tables sectorielles interbassins.
- s'accorder sur la manière de formaliser annuellement la **prise en compte ou non des recommandations** émises sur l'offre de formation et d'enseignement (article 13 de l'Accord de coopération).

## 2.3. CONTENU DES 4 CHAPITRES



### Chapitre 1 - Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois

Ce chapitre propose un diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois pour l'année 2023. En s'appuyant sur les productions institutionnelles et les chiffres phares de la Région bruxelloise, ce diagnostic fournit un travail d'analyse et de croisement de données sur des thématiques centrales dans l'appui au pilotage de l'offre pour les acteurs de l'enseignement et de la formation : telles que les caractéristiques de la population bruxelloise, les principales tendances sur le marché de l'emploi bruxellois, l'importance de la mobilité interrégionale ou encore les grandes perspectives d'évolution socioéconomiques à venir.

### Chapitre 2 – Analyse des effectifs 2018-2022

Ce chapitre présente et analyse les chiffres des effectifs en formation, en enseignement et en validation des compétences pour la période 2018-2022. Il se présente en trois sections : une première section descriptive des opérateurs et des certifications, une deuxième section qui présente et analyse les données agrégées des effectifs, et enfin une troisième section qui montre les options, formations, sections les plus fréquentées ainsi que des analyses par famille métiers, en intégrant des données utiles du marché de l'emploi.

### Chapitre 3 - Liste des métiers prioritaires

Ce chapitre reprend la liste des métiers prioritaires à développer dans le bassin bruxellois, c'est-à-dire des professions pour lesquelles l'IBEFÉ soutient le maintien, le renforcement ou la création d'une offre de formation professionnelle et/ou d'enseignement qualifiant. Cette analyse se fait par le croisement des effectifs en formation et en enseignement avec les besoins du marché de l'emploi.

### Chapitre 4 - Liste des recommandations complémentaires

Ce chapitre comprend une liste de recommandations complémentaires sur des métiers, ainsi que sur d'autres enjeux transversaux et globaux. Elles sont à destination des opérateurs de formation et d'enseignement et viennent en appui au pilotage de leur offre ainsi qu'à d'autres acteurs en lien avec ces thématiques. Ces recommandations peuvent concerner l'adaptation du contenu ou de la pédagogie de certaines offres, l'orientation et la promotion des métiers, les stages, les équipements et ressources et la sécurisation des parcours.



# 3. PRÉAMBULE

L'article 9 de l'accord de coopération conclu entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française confie aux Instances bassins enseignement – formation – emploi (IBEFE) la mission d'assurer de manière permanente **le recueil, la synthèse, le croisement et la mise en contexte des analyses réalisées** par les administrations, les opérateurs d'enseignement et de formation, et par les expert·e·s scientifiques et méthodologiques.

L'objectif de ce chapitre est d'identifier les grandes tendances socioéconomiques impactant de fait l'offre d'enseignement et de formation, et donc les choix effectués par l'IBEFE dans la rédaction de la liste des métiers prioritaires et des recommandations complémentaires.

À de nombreux égards, **Bruxelles se distingue des autres bassins par :**

- sa population jeune et multiculturelle ;
- son activité économique marquée par une surreprésentation du secteur tertiaire et par une forte mobilité des travailleur·euse·s entrant·e·s et sortant·e·s ;
- une structure de certification de la population atypique (avec une surreprésentation de faiblement et de hautement diplômé·e·s) ;
- des inégalités socioéconomiques qui se creusent et leurs effets aggravants (il est plus difficile de trouver un emploi à Bruxelles pour les groupes fragilisés qu'ailleurs en Belgique).

Ce chapitre tente de **mettre en évidence les caractéristiques socioéconomiques du bassin bruxellois et les besoins spécifiques** qui en découlent. Afin d'aboutir à ce diagnostic socioéconomique, plusieurs sources administratives, politiques, institutionnelles et académiques, de nature quantitative et qualitative, ont été mobilisées et croisées. Le travail des différentes institutions régionales chargées du recueil de données socioéconomiques a été mobilisé. Les rapports les plus pertinents pour les opérateurs enseignement/formation ont été identifiés et, lorsque cela s'avère judicieux, des renvois directs sont proposés vers ceux-ci.

L'ambition de ce chapitre est avant tout **d'offrir des clés de compréhension** aux opérateurs de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant **pour appréhender le contexte socioéconomique bruxellois**. Pour ce faire, quatre sections sont proposées :

1. Les **caractéristiques principales de la population bruxelloise** et son ancrage territorial, en s'attardant sur son évolution démographique, son âge, son évolution du niveau de diplôme et ses inégalités.
2. Une présentation des **indicateurs globaux** liés au marché de l'emploi et nécessaires à la bonne compréhension des **tendances bruxelloises**.
3. La **mobilité interrégionale** avec un focus sur la navette sortante de Bruxelles.
4. Les **prévisions socioéconomiques** à moyen terme en se basant sur les grands défis des années à venir et leur impact sur la formation et le marché de l'emploi.



# 4. LA POPULATION BRUXELLOISE ET SES ANCRAGES TERRITORIAUX

## Les particularités de la population bruxelloise

- La population bruxelloise est plus dense, plus jeune et plus multiculturelle que ses voisines.
- Les inégalités sociales au sein de la population continuent de se creuser et l’ancrage territorial du croissant pauvre s’étend.
- Certains groupes sociaux (dont les jeunes, les personnes extraeuropéennes et les femmes) sont particulièrement sensibles à la précarité.

Cette section propose un portrait général de la population bruxelloise et comment celle-ci se démarque de celles de la Région wallonne et de la Région flamande.

En termes de population, la Région de Bruxelles-Capitale se caractérise par :

- Une densité de population élevée : **7640 habitant·e·s/km<sup>2</sup>** ;
- Une grande multiculturalité : **plus d’un·e Bruxellois·e sur trois n’a pas la nationalité belge<sup>2</sup>** ;
- Un âge moyen relativement jeune : **37,8 ans d’âge moyen<sup>3</sup>** ;
- Une précarité élevée : **près d’un·e Bruxellois·e sur trois vit avec un revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté<sup>4</sup>** ;
- Une **majorité de hautement diplômé·e·s** (46,2 %)<sup>5</sup>.

## 4.1. UNE POPULATION DENSE

### 4.1.1. Une croissance de la population plus élevée que dans les autres Régions

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la population bruxelloise s’élevait au nombre de **1.241.175 personnes<sup>6</sup>**. Sur l’année 2022, la population de la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de 18.538 habitant·e·s, soit une **augmentation de 1,52 %** par rapport à l’année précédente. Cette évolution est la plus significative depuis le début de l’épisode de croissance démographique en cours dans la Région depuis près de 30 ans. La croissance démographique bruxelloise est supérieure à celle de la Région flamande (+1,13 %) et celle de la Région wallonne (+0,52 %).

(1) IBSA, *Panorama socioéconomique 2023*, décembre 2023, p. 36

(2) IBSA, *Focus n°61 : Baromètre démographique 2023 de la Région de Bruxelles-Capitale*, décembre 2023, p.5

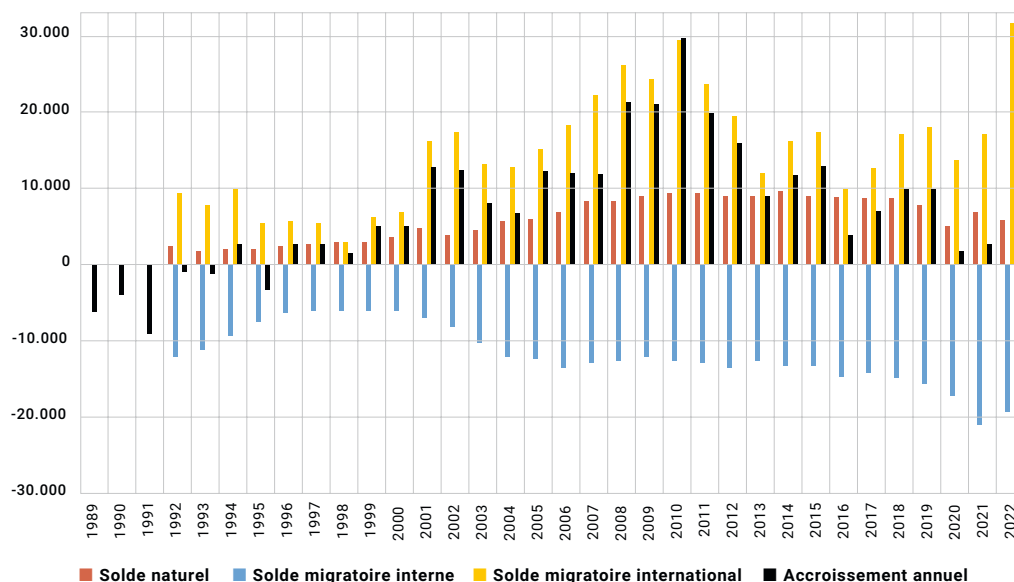
(3) *Ibidem*, p. 4-5

(4) Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l’état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé, 2024*, p. 25

(5) Statbel, Niveau d’instruction, 2023

(6) IBSA, *Mini-Bru : La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres*, p. 6-7

**Graphique 1 : Évolution des composantes du mouvement de la population en Région de Bruxelles-Capitale (1992 à 2022)**



Source : IBSA (*Panorama socioéconomique 2023*, p. 35)

Depuis une dizaine d'années, cette croissance démographique s'explique par un *solde naturel*<sup>7</sup> positif (+5.830) et un *solde migratoire international* largement positif (+31.685). Ces deux évolutions viennent contrebalancer un *solde migratoire interne* largement négatif depuis quelques années (-19.307)<sup>8</sup>.

La forte hausse du solde migratoire international en 2022 (+14.700 personnes supplémentaires par rapport à l'année précédente) s'explique en grande partie par l'afflux important de réfugié-e-s ukrainien-ne-s ayant fui leur pays suite à l'invasion russe. La Région de Bruxelles-Capitale accueillait au total 12.700 de ces réfugié-e-s au 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>9</sup>.

À partir de 2025, la population bruxelloise devrait évoluer stablement entre -1.000 et +1.000 personnes par an en moyenne. Cette stabilité se poursuivra à partir de 2028 grâce à un solde migratoire interne particulièrement négatif (-20.000 personnes par an en moyenne) qui sera compensé par des soldes naturel (entre +8.500 et +10.000 personnes par an en moyenne) et migratoire international (+11.000 personnes par an en moyenne) forts<sup>10</sup>.

(7) Un lexique est disponible en p. 99

(8) IBSA, *Focus n°61*, op.cit., p. 1-2

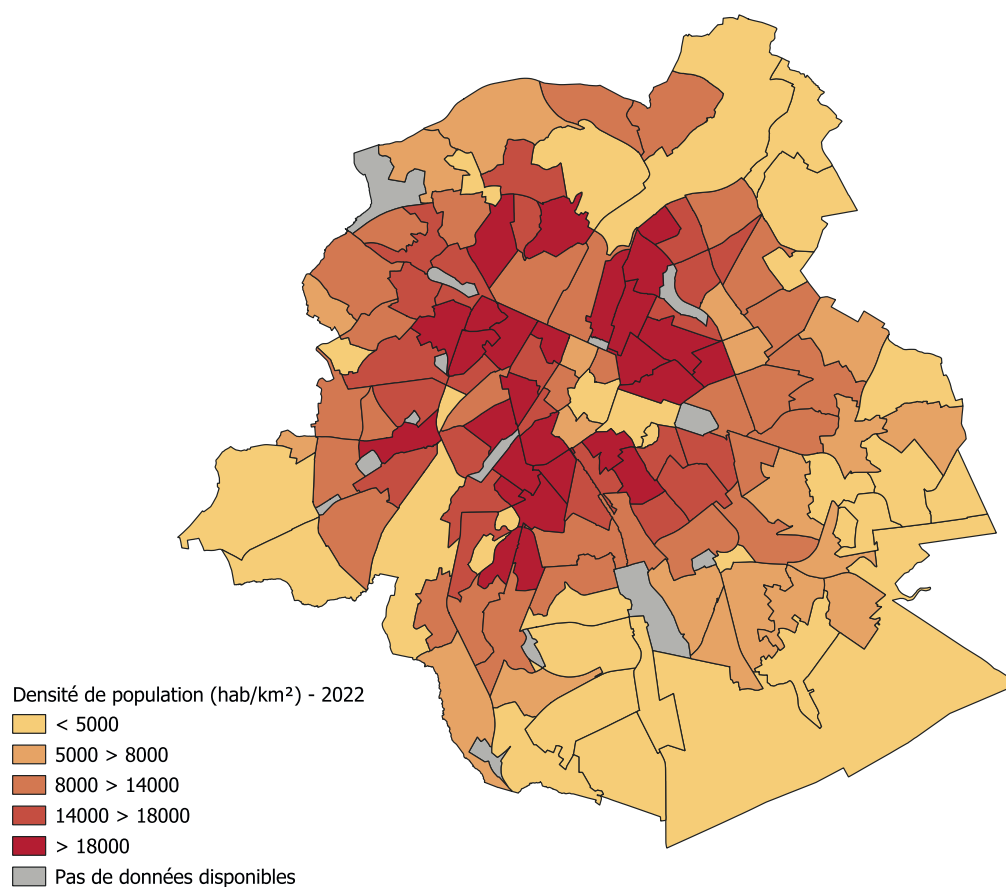
(9) IBSA, *Focus n°61*, op.cit., p. 3 ; p.7

(10) IBSA, *Panorama socioéconomique 2023*, op.cit., p. 37

### 4.1.2. Une densité de population élevée, particulièrement dans le croissant pauvre

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la densité de population bruxelloise s'élevait à **7.640 habitant·e·s/km<sup>2</sup>**, alors qu'elle atteint en moyenne 381 habitant·e·s/km<sup>2</sup> sur l'ensemble de la Belgique<sup>11</sup>.

*Carte 1 : Densité de population par quartier en Région de Bruxelles-Capitale (2022)*



Source : Monitoring des quartiers IBSA / Densité de population / Quartiers / 2022

En Région de Bruxelles-Capitale, les quartiers les plus densément peuplés sont situés dans la première couronne, et plus particulièrement dans le *croissant pauvre*. Les quartiers les plus densément peuplés sont ceux de Bosnie, Saint-Josse Centre et Porte de Hal. Les quartiers les moins densément peuplés sont ceux de Cimetière de Bruxelles, Parc de la Woluwe et Scheutbos, tous des quartiers situés à la périphérie de la deuxième couronne<sup>12</sup>.

(11) *Ibidem*, p. 36

(12) IBSA, Monitoring des quartiers / Densité de population / Quartiers / 2022

**Tableau 1 : Densité de population par quartier en Région de Bruxelles-Capitale (habitant·e·s/km<sup>2</sup>)**

| 5 quartiers bruxellois les plus densément peuplés |           | 5 quartiers bruxellois les moins densément peuplés |        |
|---|-----------|--|--------|
| Bosnie  | 34.994,79 | Cimetière de Bruxelles                             | 44,84  |
| Saint-Josse Centre                                | 30.894,76 | Parc de la Woluwe                                  | 92,91  |
| Porte de Hal                                      | 25.349,26 | Scheutbos  | 131,48 |
| Chaussée de Haecht                                | 24.737,61 | Parc Roi Baudouin - Dielegembos                    | 191,89 |
| Koekelberg  | 24.393,44 | Delta  | 235,98 |

Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Densité de population / Quartiers / 2022

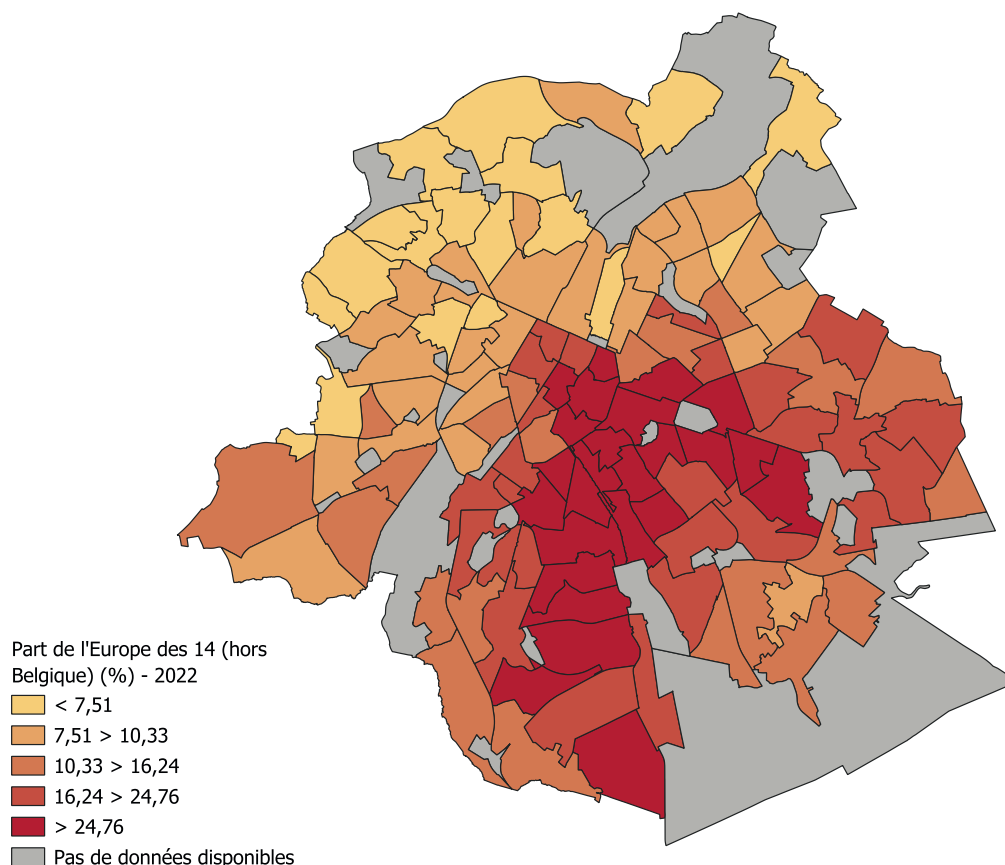
**Enjeux sur le marché de l'emploi** : la population dense et relativement jeune (4.3.) de la Région de Bruxelles-Capitale implique un nombre élevé de jeunes scolarisé·e·s et entraîne donc un besoin accru d'enseignant·e·s sur son territoire (4.5.2.).

## 4.2. UNE POPULATION MULTICULTURELLE

La population étrangère en Région de Bruxelles-Capitale correspond à 36,9 % de la population. Cette proportion est nettement supérieure à celles retrouvées en Région wallonne et en Région flamande (respectivement 10,9 % et 10,5 %)<sup>13</sup>.

À l'échelle des quartiers, on constate des disparités en termes d'origine de la population étrangère.

**Carte 2 : Part de l'Europe des 14<sup>14</sup> (hors Belgique) dans la population totale de la Région de Bruxelles-Capitale par quartier (2022)**



Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Part de l'Europe des 14 (hors Belgique) / 2022

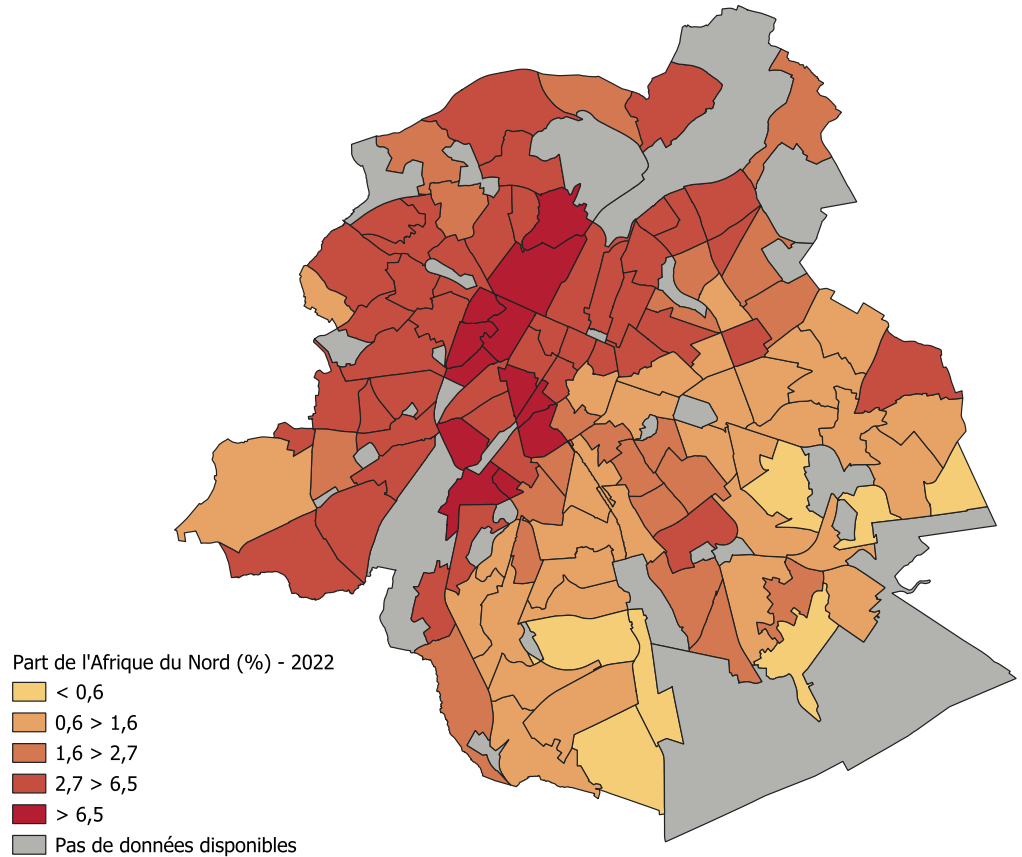
(13) IBSA, Focus n°61, op.cit., p. 5

(14) France, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Danemark, Irlande, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Suède (le Royaume-Uni n'est plus inclus depuis le Brexit).

(15) IBSA, Monitoring des quartiers / Part de l'Europe des 14 (hors Belgique) / 2022

La population d'origine européenne ne possédant pas la nationalité belge est largement distribuée dans la zone sud-est de la Région. À titre d'illustration, les quartiers les plus peuplés par des ressortissant·e·s européen·ne·s en 2019 étaient le Châtelain (44,5 %), le Quartier Européen (40,8 %) et Brugmann – Lepoutre (39,6 %)<sup>15</sup>.

**Carte 3 : Part de la population originaire d'Afrique du Nord dans la population totale de la Région de Bruxelles-Capitale par quartiers (2022)<sup>16</sup>**



Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Part de l'Afrique du Nord / 2022

La population originaire d'Afrique du Nord ne possédant pas la nationalité belge, quant à elle, est nettement présente au nord-ouest de la Région. À titre d'illustration, les quartiers les plus peuplés en 2019 par ces ressortissant-e-s étaient ceux de la Gare de l'Ouest (10,8 %), d'Anneessens (10,2 %) et de Duchesse (9,2 %). Les quartiers les plus peuplés par ces ressortissant-e-s extraeuropéen-ne-s correspondent globalement au croissant pauvre présenté plus haut<sup>17</sup>.

(16) La part d'Afrique du Nord a été choisie pour illustrer la part de ressortissant-e-s extraeuropéen-ne-s car le monitoring des quartiers ne propose pas de carte reprenant la part de population extraeuropéenne (hors UE 27). De plus, au vu du nombre important de ressortissant-e-s de ce groupe au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, le choix de cette carte a été posé. Il s'agit seulement d'une partie de la population étrangère et elle ne doit pas être considérée comme l'intégralité des ressortissant-e-s extraeuropéen-ne-s résidant à Bruxelles.

(17) Monitoring des quartiers IBSA/Population/Nationalités/Part de l'Afrique du Nord / 2022

**Enjeux sur le marché de l'emploi** : discrimination sur le marché de l'emploi (5.3.4.1.), équivalence des diplômes (4.5.4.3. ; 5.4.3.3.).

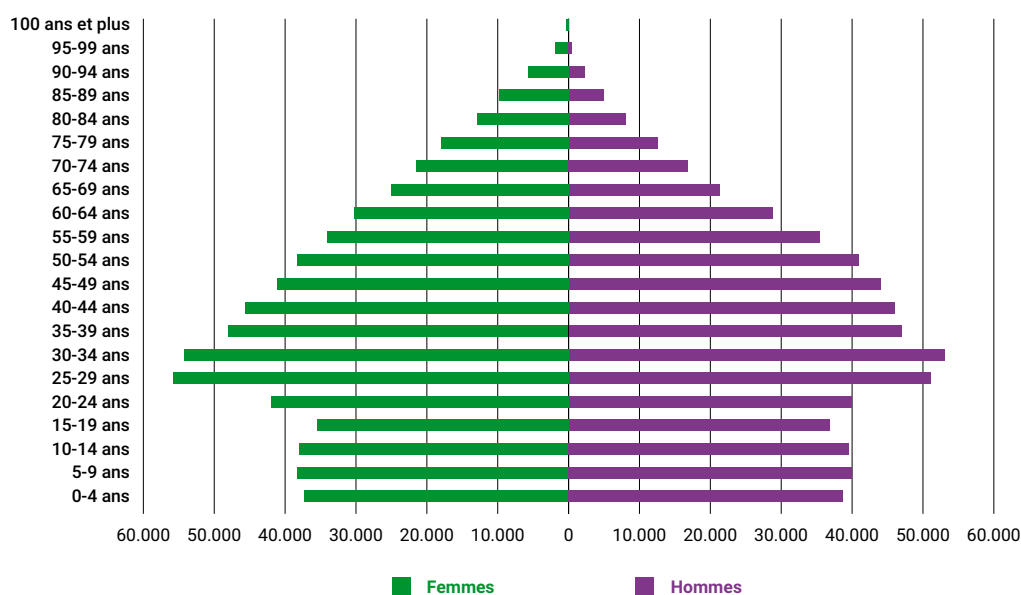


## 4.3. UNE POPULATION JEUNE

### 4.3.1. Une population en âge de travailler élevée, particulièrement les 20-35 ans

La population bruxelloise se distingue principalement de celles des Régions wallonne et flamande par sa part élevée de *population en âge de travailler*. En effet, en 2023, celle-ci représentait 68,3 % de la population (contre 62,8 % en Région flamande et 63,3 % en Région wallonne)<sup>18</sup>. La Région de Bruxelles-Capitale se distingue ensuite par une part de la population de 65 ans et plus, assez faible comparée aux deux autres Régions. Elle s'élève à 13 %, contre 21 % en Région flamande et 20 % en Région wallonne. Pour finir, la Région de Bruxelles-Capitale présente une part relativement élevée de jeunes entre 0 et 17 ans. Ces dernière-s représentent 22 % de la population totale, contre 19 % en Région flamande et 20 % en Région wallonne<sup>19</sup>.

Graphique 2 : Pyramide des âges de la Région de Bruxelles-Capitale (2023)

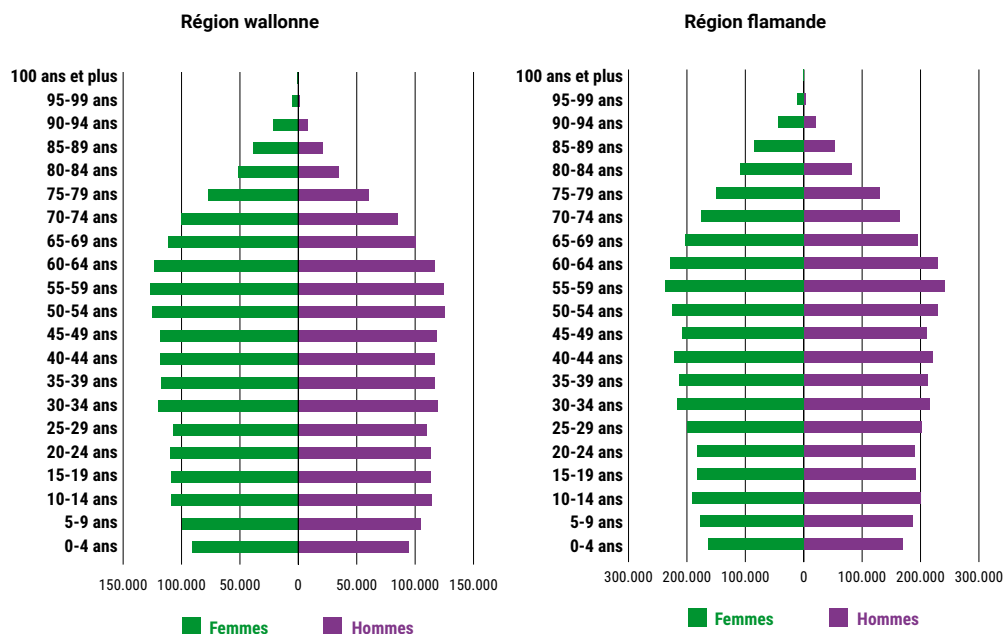


Source : Statbel, Structure de la population

(18) Statbel, Structure de la population (calculs IBEFE)

(19) IBSA, Focus n°61, op.cit., p. 4

Graphiques 3 et 4 : Pyramides des âges de la Région wallonne et de la Région flamande (2023)



Source : Statbel, Structure de la population

La population bruxelloise se caractérise bien par une surreprésentation des classes d'âge entre 20 et 35 ans suivie par une diminution progressive pour les classes d'âge supérieures. Les Régions flamande et wallonne se caractérisent davantage par une proportion plus élevée des classes d'âge entre 50 et 64 ans.

Après une forte croissance entre 2017 et 2021 (+5,1 % par an en moyenne<sup>20</sup>), la population bruxelloise en âge de travailler a connu une croissance plus modérée entre 2021 et 2023 (+1,4 % par an en moyenne<sup>21</sup>). Sur la période 2024-2028, cette croissance devrait se stabiliser autour de +0,6 % par an en moyenne. Elle sera en grande partie stimulée par le relèvement de l'âge légal de la pension à 66 ans dès 2025<sup>22</sup>.

(20) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale 2022*, 5 février 2024, p. 29

(21) Statbel, structure de la population (calculs IBEFE)

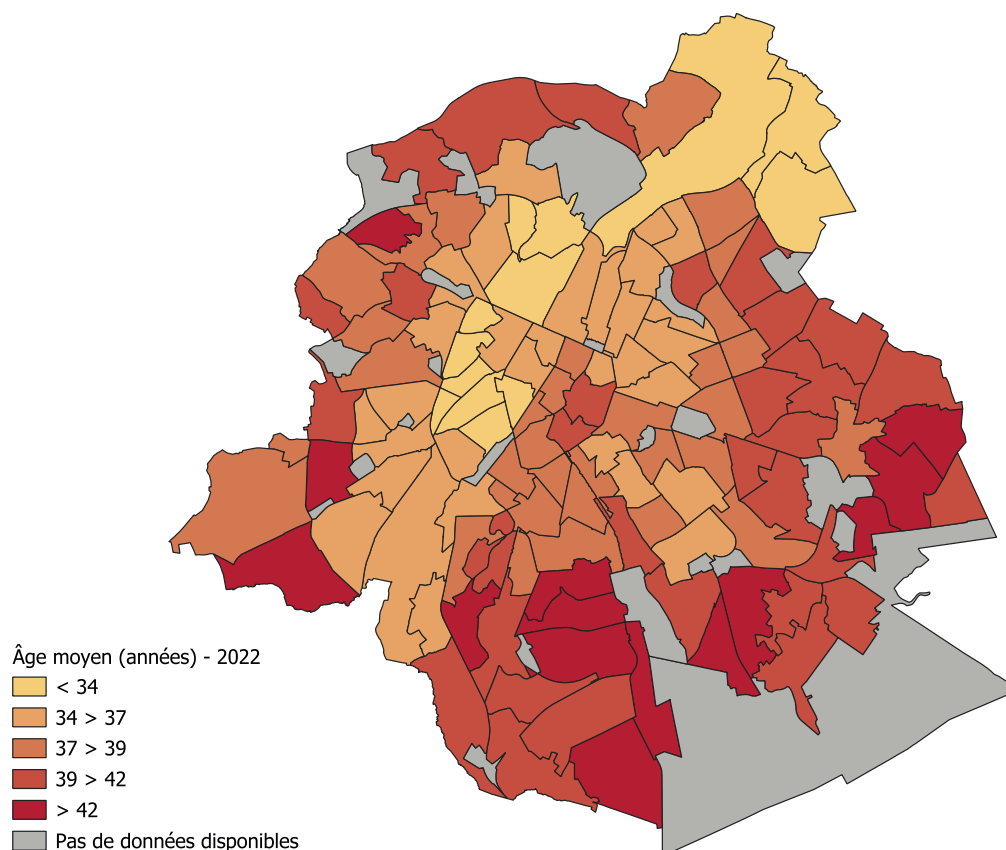
(22) IBSA, *Panorama socioéconomique 2023*, op.cit., p. 31

### 4.3.2. Les Bruxellois·es sont plus jeunes que leurs voisin·e·s wallon·ne·s et flamand·e·s

Ces caractéristiques de la Région bruxelloise en termes de classes d'âge font que l'âge moyen de sa population est inférieur à celui des autres Régions. L'âge moyen d'un·e Bruxellois·e en 2022 était de 37,8 ans, alors qu'il était respectivement de 43,1 et 41,9 ans pour un·e Flamand·e et un·e Wallon·ne<sup>23</sup>.

Certaines disparités intrarégionales sont à noter. Sur la cartographie suivante, il y a une opposition claire entre un *pentagone* et une *première couronne* plus jeune (surtout le *croissant pauvre*) et une *seconde couronne* globalement plus âgée (carte 4).

Carte 4 : Âge moyen de la population bruxelloise par quartier (2022)



Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Âge moyen / 2022

**Enjeux sur le marché de l'emploi** : Situation socioéconomique et sur le marché de l'emploi des moins de 25 ans (4.4.1. ; 5.2.3.2.), taux de remplacement des actif·ve·s (5.1.3.).

(23) *Ibidem*, p. 4-5

## 4.4. UNE POPULATION PRÉCARISÉE

La précarité peut être mesurée de différentes manières. Au-delà de la part de personnes bénéficiant du **revenu d'intégration sociale**, le pourcentage de la population vivant avec un revenu inférieur au **seuil de risque de pauvreté** donne une vision plus globale de la précarité en Région de Bruxelles-Capitale.

### 4.4.1. Un nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale en constante augmentation

Le revenu d'intégration sociale (RIS) est une allocation délivrée par le centre public d'action sociale (CPAS) dans le cas où une personne ne perçoit pas de revenu ou si les revenus qu'elle perçoit sont inférieurs à la valeur du RIS. Il est destiné aux personnes répondant à certaines conditions (être belge et majeur·e, par exemple).

Dans le cas où les personnes ne répondent pas à ces critères (les étranger·ère·s et les mineur·e·s, par exemple), l'**aide sociale financière équivalente au revenu d'intégration sociale** est une allocation alternative.

En 2023, la part de la population bruxelloise bénéficiant du RIS et de l'ERIS était de 6,4 % (respectivement 5,4 % et 0,8 %). Cette proportion est fortement supérieure à celles observées en Région flamande (1,3 %) et en Région wallonne (3,5 %)<sup>24</sup>.

Le tableau ci-dessous affiche d'importantes disparités intrarégionales avec une surreprésentation des bénéficiaires du RIS ou de l'ERIS dans les communes du *croissant pauvre* et une sous-représentation de ce même groupe dans les communes du sud-est de la Région.

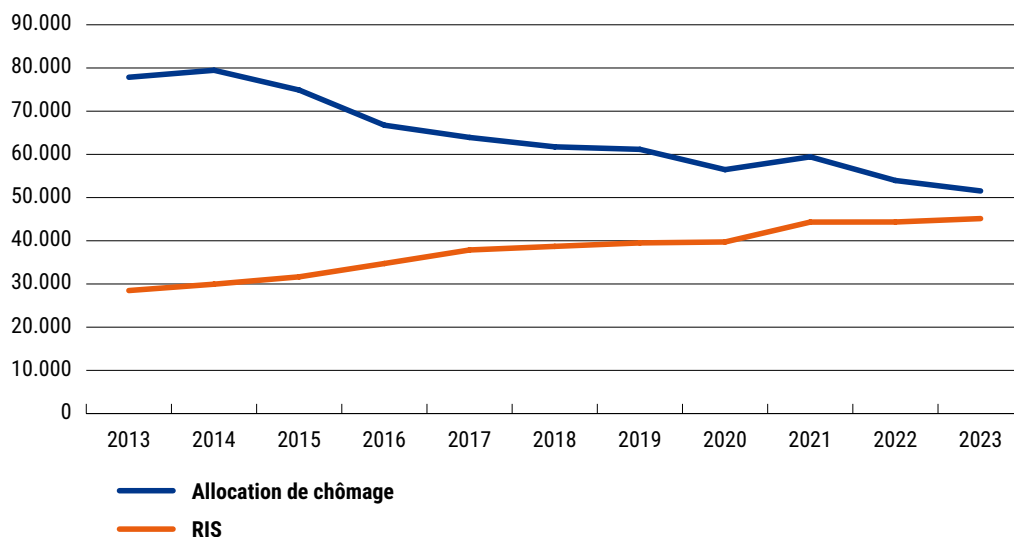
**Tableau 2 : Bénéficiaires du RIS ou de l'ERIS par commune dans la population bruxelloise (2022)**

| 3 communes bruxelloises comptabilisant le plus de bénéficiaires du RIS ou de l'ERIS |      | 3 communes bruxelloises comptabilisant le moins de bénéficiaires du RIS ou de l'ERIS |     |
|---|------|--|-----|
| Molenbeek-Saint-Jean  | 10,9 | Woluwe-Saint-Pierre  | 1,9 |
| Schaerbeek  | 8,9  | Auderghem  | 3   |
| Saint-Josse-ten-Noode   | 8,9  | Ganshoren  | 3   |

Source : IBSA (*panorama socioéconomique 2023*, p. 48)

(24) Vivalis.brussels, *Baromètre social*, op.cit., p. 48

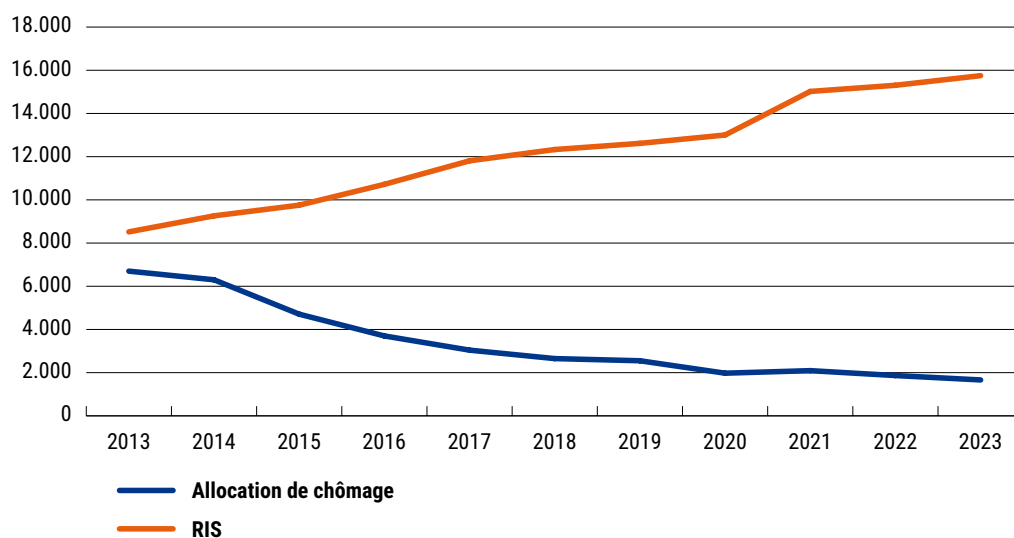
**Graphique 5 : Evolution du nombre de personnes bénéficiant des allocations de chômage et du RIS (2013-2023)**



Source : Vivalis.brussels (Baromètre social 2023, p. 45)

Bien que le nombre de bénéficiaires des *allocations de chômage* soit en nette diminution ces dix dernières années en Région de Bruxelles-Capitale (-34 %), le nombre de bénéficiaires du RIS est en constante augmentation (+58 %)<sup>25</sup>.

**Graphique 6 : Évolution du nombre de bénéficiaires du RIS et de bénéficiaires d'une allocation de chômage ou d'insertion dans la population de 18-24 ans en Région de Bruxelles-Capitale (2013-2023)**



Source : Vivalis.brussels (Baromètre social 2023, p. 49)

(25) Vivalis.brussels, *Baromètre social*, op.cit., p. 45

Le groupe d'âge des jeunes entre 18 et 24 ans a largement contribué à cette inversion de tendance, notamment à la suite de réformes législatives amenant à des conditions plus strictes pour bénéficier des *allocations d'insertion* telles que l'allongement de la durée du *stage d'insertion professionnelle* avant de pouvoir bénéficier des allocations, l'ajout de conditions d'âge et de niveau de diplôme pour y avoir droit et la limitation dans le temps de la durée d'octroi. Entre 2013 et 2023, il y a eu une diminution de 75 % des allocations d'insertion ou de chômage pour une augmentation de 85 % de bénéficiaires du RIS<sup>26</sup>.

#### 4.4.2. Un seuil de risque de pauvreté très élevé, surtout dans le croissant pauvre

Le seuil de risque de pauvreté correspond à un revenu équivalent à 60 % du *revenu disponible équivalent médian* du pays<sup>27</sup>. Pour les revenus de 2021, celui-ci s'élevait à 1366 € par mois pour une personne isolée, 2185 € par mois pour un-e parent-e seul-e avec deux enfants et 2868 € par mois pour un couple avec deux enfants. Pour les mêmes revenus de 2021, la part de la population bruxelloise se situant sous le seuil de risque de pauvreté équivalait à 30 %. Ce taux est significativement plus élevé que pour la Région flamande (8 %) ou la Région wallonne (18 %)<sup>28</sup>.

Encore une fois, certaines disparités intrarégionales importantes sont à noter. Tandis que le sud-est de la Région regroupe les plus hauts revenus disponibles médians par ménage, le Nord-Ouest se démarque en concentrant surtout dans le *croissant pauvre* les ménages présentant les revenus les plus faibles.

**Tableau 3 : Revenu disponible annuel équivalent médian par commune de la Région de Bruxelles-Capitale (2021)**

| 5 communes bruxelloises avec les revenus équivalents médians les plus bas |          | 5 communes bruxelloises avec les revenus équivalents médians les plus élevés |          |
|---|----------|--|----------|
| Saint-Josse-ten-Noode   | 14.015 € | Woluwe-Saint-Pierre  | 22.337 € |
| Molenbeek-Saint-Jean  | 14.449 € | Auderghem  | 21.475 € |
| Anderlecht  | 15.577 € | Uccle  | 20.867 € |

Source : IBSA (Tableau 2.1.5.1)

(26) Vivalis.brussels, *Baromètre social*, op.cit. 2024, p. 49

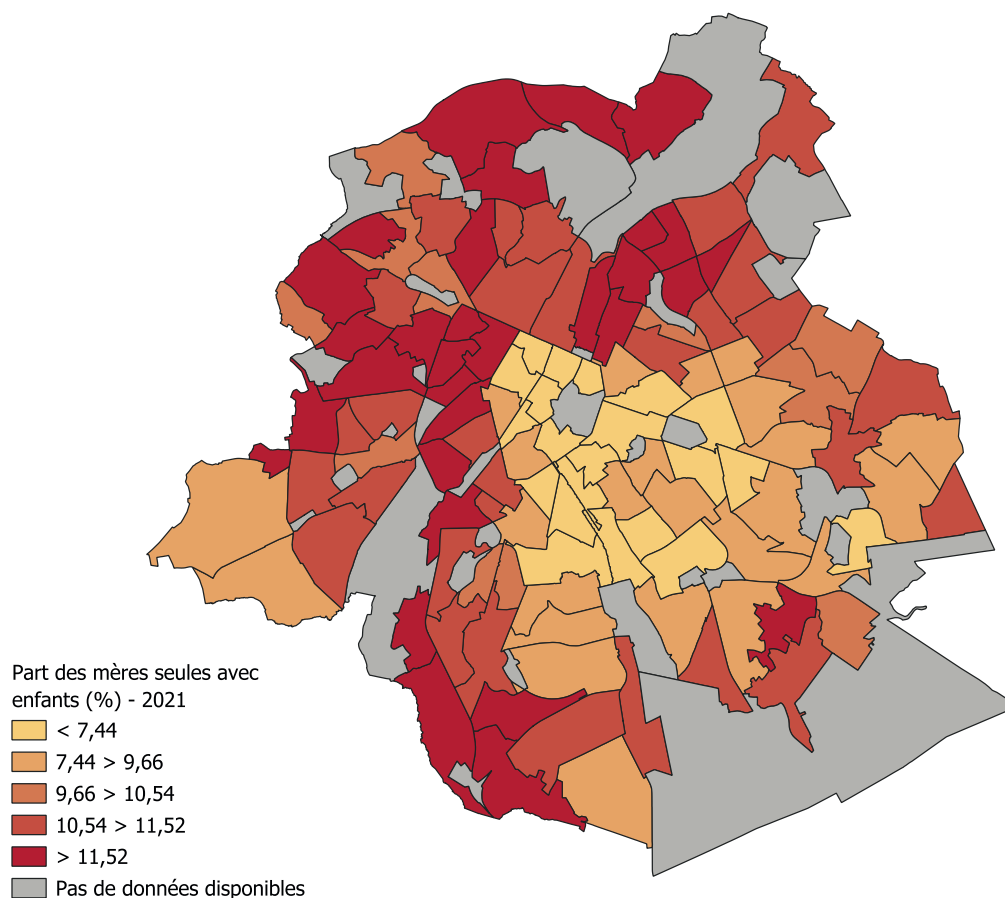
(27) Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2021, 2022*, p. 24

(28) Vivalis.brussels, *Baromètre social*, op.cit., 2024, p. 25

### 4.4.3. Les inégalités auxquelles sont confrontés les ménages monoparentaux

Les *ménages monoparentaux* représentent environ 11,6 % des ménages privés bruxellois pour 12,2 % en Région wallonne et 8,3 % en Région flamande<sup>29</sup>. Les chef-fe-s de ces ménages sont en grande partie des femmes (86 %)<sup>30</sup>.

Carte 5 : Part des mères seules par quartier en Région de Bruxelles-Capitale (2021)



Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Part des mères seules avec enfants dans le total des ménages privés / 2021

Les chef-fe-s de famille monoparentale (en grande partie des femmes) sont confronté-e-s à une série d'inégalités. En termes de pauvreté, elles présentent de faibles taux d'activité et d'emploi pour un taux de chômage et un risque de tomber dans un chômage de longue durée élevé (5.2.3.). Il faut ajouter à cela la prise en charge seul-e d'un-e ou plusieurs enfants et une contribution souvent insuffisante de l'ex-conjoint-e. En effet, 40 % des parts contributives des ex-conjoint-e-s sont insuffisantes et 63 % des chef-fe-s de famille monoparentale les jugent très insuffisantes<sup>31</sup>.

(29) Statbel, Ménages

(30) Parentsolo.brussels, *Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales*, juillet 2021, p. 4

(31) *Ibidem*, p. 6

En termes de santé mentale et physique, les chef-fe-s de famille monoparentale sont particulièrement vulnérables. Les mères seules étant plus isolées socialement que les pères seuls, elles subissent une charge psychologique importante et rencontrent des difficultés à créer un réseau social. De plus, manquant d'argent, elles ne suivent généralement pas de consultations psychologiques et ont tendance à faire passer la santé de leur(s) enfant(s) avant la leur. L'apparition d'une maladie chez les cheffes de famille entraîne également un impact plus fort que dans un ménage à deux parent-e-s. En effet, si une hospitalisation est requise, la prise en charge de l'enfant doit être organisée, ce qui peut aussi décourager la parente à se soigner<sup>32</sup>.

Le parcours vers la formation et l'emploi est également semé d'embûches pour les chef-fe-s de famille monoparentale, surtout pour les mères seules. En effet, par surinvestissement dans la sphère familiale, les mères seules participent relativement peu au marché de l'emploi. La situation est d'autant plus difficile lorsque les enfants sont en bas âge, car il faut trouver une place dans une crèche si l'on veut se former, chercher un emploi ou travailler. Il existe également certaines situations de « piège à l'emploi », où il est moins avantageux pour une mère seule de travailler plutôt que de continuer à recevoir des avantages sociaux<sup>33</sup>.

#### 4.4.4. L'aide médicale d'urgence : un moyen de mesurer en partie la pauvreté invisible

Certains groupes n'apparaissent pas ou ne sont pas assez représentés dans les statistiques disponibles et mobilisées dans ce diagnostic socioéconomique. En ce qui concerne les données administratives, on identifie un groupe important de personnes inscrites au Registre de la population, mais ne se retrouvant pas sur les bases de données de la Sécurité sociale. Parmi celles-ci, on retrouve une part significative de personnes en pauvreté qui n'apparaissent donc pas dans la plupart des indicateurs présentés ici. Il est également difficile d'atteindre les groupes les plus vulnérables de la population (notamment les personnes sans abri et sans papiers) dans le cadre des enquêtes des différents baromètres mobilisés ici<sup>34</sup>.

La Région de Bruxelles-Capitale, par sa position de grand centre urbain et porte d'entrée de l'immigration internationale, contient une proportion importante de personnes sans abri. Les centres publics d'action sociale (CPAS) sont capables d'intervenir dans les soins de santé des personnes sans papiers à travers l'aide médicale urgente (AMU). Actuellement, en Belgique, 2 AMU sur 3 sont octroyées en Région bruxelloise, ce qui indique une part importante de personnes sans abri sur ce territoire. Une étude récente de la VUB estimait le nombre de ces personnes à 112.000 en Belgique, dont 50.000 en Région de Bruxelles-Capitale<sup>35</sup>.

**Enjeux sur le marché de l'emploi** : Indice socioéconomique des écoles (4.5.2.), Situation socioéconomique et sur le marché de l'emploi des moins de 25 ans (4.4.1. ; 5.2.3.2.), situation des femmes sur le marché du travail (5.2.3.1.)

(32) *Ibidem*, p. 8

(33) *Ibidem*, p. 9

(34) Vivalis.brussels, *Baromètre social*, op.cit., 2024, p. 6

(35) *Ibidem*, p.138



## 4.5. UNE POPULATION SCOLAIRE ATYPIQUE

### 4.5.1. Fréquentation scolaire

#### 4.5.1.1. Population scolaire totale en stabilisation

Pour la première fois en 15 ans, la fréquentation scolaire se stabilise en Région de Bruxelles-Capitale. En effet, en ce qui concerne les enseignements dispensés par la Région flamande et la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), elle n'a augmenté que de 0,03 % entre les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022. Quelques disparités sont cependant à noter entre les différents niveaux d'enseignement. Là où la tendance est légèrement à la baisse pour les niveaux maternel et primaire, le niveau secondaire présente un taux de croissance de 1,5 %<sup>36</sup>. Concernant l'enseignement francophone (FWB), la Région de Bruxelles-Capitale comptabilise à elle seule 23,2 % de la population scolaire totale de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice<sup>37,38</sup>.

**Tableau 4 : Évolution de la population scolaire et croissance de la population scolaire en Région de Bruxelles-Capitale (enseignements francophone et néerlandophone) (2014-2022)**

|                            | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Population scolaire</b> | 248.472   | 252.667   | 254.234   | 255.320   | 257.516   | 259.077   | 261.042   | 261.124   |
| <b>Croissance annuelle</b> | 1,62 %    | 1,46 %    | 1,69 %    | 0,62 %    | 0,43 %    | 0,86 %    | 0,61 %    | 0,03 %    |

Source : IBSA (Tableau 6.1.2.8)

#### 4.5.1.2. Un enseignement de transition majoritaire

Dans l'enseignement secondaire ordinaire francophone, après l'*enseignement secondaire du 1<sup>er</sup> degré*, les élèves ont le choix de s'orienter dans deux formes d'enseignement : l'*enseignement de transition*<sup>39</sup> ou l'*enseignement qualifiant*. En Région de Bruxelles-Capitale, l'enseignement de transition francophone réunissait pour l'année scolaire 2022-2023 61,1 % de l'*enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré francophone*, à savoir 34.313 étudiant-e-s. L'enseignement qualifiant réunissait donc les 39,9 % restants (soit 21.802 élèves). En fonction de la forme d'enseignement fréquentée, on remarque deux tendances inverses en termes de genre. L'enseignement de transition est davantage fréquenté par des filles (51,5 %) tandis que les garçons sont majoritaires dans l'enseignement qualifiant (52 %) <sup>40</sup>.

(36) IBSA, *Panorama socioéconomique*, op.cit., p. 52-53

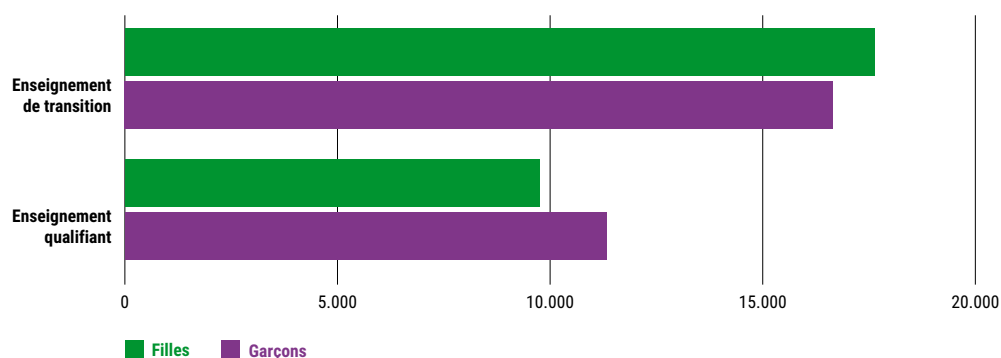
(37) La population scolaire de l'enseignement secondaire en alternance n'est pas incluse dans ce chiffre.

(38) FWB, *Les indicateurs de l'enseignement*, 2023, p. 25

(39) Le terme « enseignement de transition » regroupe ici l'enseignement « général » à partir de la 3<sup>e</sup> année secondaire, l'enseignement technique de transition et l'enseignement artistique de transition.

(40) IBSA, *Population scolaire*, tableau 6.1.2.8

**Graphique 7 : Fréquentation de l'enseignement secondaire ordinaire francophone en fonction de la forme d'enseignement et du genre des élèves (2022-2023)**



Source : IBSA (Tableau 6.1.2.8)

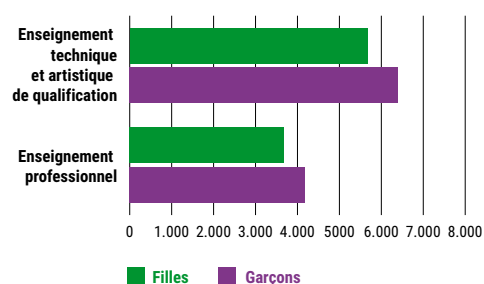
#### 4.5.1.3. Filière technique et artistique de qualification et enseignement de plein exercice majoritaires dans le qualifiant

Parmi les élèves suivant la filière de l'enseignement qualifiant francophone pour la même année scolaire, 62,7 % suivaient la *filière technique et artistique de qualification* et 32,5 % suivaient la *filière professionnelle*. L'*enseignement en alternance*, quant à lui, regroupait les 4,8 % restants<sup>41</sup>.

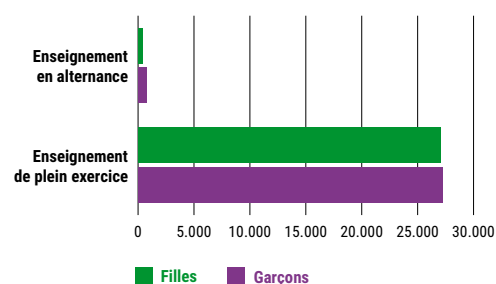
#### 4.5.1.4. Garçons majoritaires dans l'enseignement qualifiant

Dans les filières technique / artistique de qualification et professionnelle, les garçons représentent environ 53 % des effectifs. Cependant, cette disparité entre les genres se polarise significativement au sein des différents types d'apprentissage. L'enseignement de plein exercice est mixte (50,2 % de garçons) tandis que l'enseignement en alternance regroupe davantage de garçons (65,3 %) que de filles<sup>42</sup>.

**Graphique 8 : Fréquentation de l'enseignement qualifiant en fonction de la filière d'enseignement et du genre des élèves**



**Graphique 9 : Fréquentation de l'enseignement professionnel en fonction du type d'enseignement et du genre des élèves**



(41) IBSA, Population scolaire, tableau 6.1.2.8

(42) *Idem*.

Source : IBSA (Tableau 6.1.2.8)

### 4.5.2. Indice socioéconomique et encadrement différencié : les besoins spécifiques bruxellois

La majorité des élèves bruxellois·e·s fréquentent des écoles dont l'*indice socioéconomique* (ISE) est particulièrement bas. Parmi les élèves inscrit·e·s dans des écoles secondaires mixtes<sup>43</sup>, 75 % fréquentent des écoles de catégorie 1, ce qui signifie que 3 élèves sur 4 fréquentent une école réunissant des jeunes provenant d'un ménage particulièrement défavorisé par rapport au reste de la Belgique<sup>44</sup>. Pour les écoles proposant majoritairement de l'enseignement qualifiant, cette proportion représente aussi une majorité avec 56 % des élèves fréquentant une école de catégorie 1<sup>45</sup>.

L'indice socioéconomique sert notamment d'indicateur pour identifier objectivement les implantations accueillant les populations les plus socioéconomiquement défavorisées afin de leur octroyer des moyens complémentaires dans le cadre de l'encadrement différencié. Ce dispositif permet aux implantations concernées d'assurer à chaque élève des chances d'émancipation sociale dans un environnement pédagogique de qualité<sup>46</sup>. Il constitue un indicateur clé pour cibler les inégalités dans le système éducatif et permet une prise de décision politique plus équitable et inclusive dans le domaine de l'éducation<sup>47</sup>.

En Région de Bruxelles-Capitale, les zones concernées par les ISE les plus faibles, et qui bénéficient donc de l'encadrement différencié, correspondent globalement aux communes du croissant pauvre, à savoir Saint-Josse-ten-Noode, Saint-Gilles, Molenbeek-Saint-Jean, Anderlecht, Bruxelles-Ville, Schaerbeek et Koekelberg<sup>48</sup>.

Étant donné ses caractéristiques spécifiques en termes de densité de population, de jeunesse et de précarité démontrées plus haut (4.1.2. ; 4.4. ; 4.3.), la Région de Bruxelles-Capitale bénéficie d'une grande part du budget de l'encadrement différencié, à savoir 48,3 millions d'euros. En effet, si on considère d'un côté les dépenses principales de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à savoir les salaires des enseignant·e·s (78,6 % des dépenses globales<sup>49</sup>) et de l'autre côté le fait que la Région bruxelloise compte presque autant d'élèves par professeur·e (7,7 élèves par professeur·e) que la Région wallonne dans son ensemble alors que ses besoins correspondent davantage à un arrondissement tel que celui de Liège ou de Charleroi, cette part du budget lui étant attribuée semble justifiée.

(43) Ecoles regroupant enseignement qualifiant et enseignement de transition.

(44) L'indice socioéconomique découpe les écoles en 4 catégories, la catégorie 1 représentant les écoles fréquentées par les élèves venant de milieux socioéconomiquement les plus défavorisés et la catégorie 4 représentant les élèves venant des milieux socioéconomiquement les plus favorisés.

(45) FWB, *Les indicateurs de l'enseignement*, 2023, p. 27

(46) *Ibidem*, p. 9

(47) *Ibidem*, p. 12

(48) *Idem*.

(49) *Ibidem*, p. 21

### 4.5.3. Retard et décrochage scolaire : une réalité difficilement quantifiable

Le retard et le décrochage scolaire sont deux réalités difficilement observables et quantifiables en Région de Bruxelles-Capitale. La section suivante présente les différents indicateurs existants à ce jour permettant de donner une estimation de ces deux réalités.

#### 4.5.3.1. Les élèves de l'enseignement qualifiant et les garçons majoritaires dans le retard scolaire

Un·e élève est considéré·e en retard scolaire lorsqu'il·elle a un âge supérieur à l'âge de scolarisation pour l'année scolaire dans laquelle il·elle est inscrit·e. Par exemple, un·e élève de 19 ans en sixième année secondaire. Pour l'année scolaire 2021-2022, 37 % des élèves de l'enseignement secondaire de plein exercice étaient en retard scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>50</sup>. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, ce pourcentage s'élevait à 44,2 % pour les écoles francophones et néerlandophones<sup>51</sup>. Les garçons représentaient 55,1 % de ces élèves. Les filières de l'enseignement qualifiant regroupent un grand nombre d'élèves présentant un retard scolaire conséquent. Parmi les élèves fréquentant une filière de l'enseignement qualifiant de la FWB, 64% d'entre eux dans l'enseignement technique et artistique de qualification et 75% dans l'enseignement professionnel présentaient un retard scolaire contre 19 % pour l'enseignement général lors de l'entrée en 3<sup>e</sup> secondaire. Cette même année coïncide avec le moment de l'orientation vers l'enseignement qualifiant et semble donc indiquer que l'enseignement qualifiant figure comme une filière de relégation pour les élèves en retard scolaire après le 1<sup>er</sup> degré de l'enseignement secondaire<sup>52</sup>.

#### 4.5.3.2. Décrochage scolaire : absentéisme et interruption prématurée de scolarité

Selon les textes législatifs, dans l'enseignement francophone, un·e élève est considéré·e en décrochage scolaire lorsqu'il·elle comptabilise **plus de 9 demi-jours d'absentéisme** à l'école<sup>53</sup>. Cependant, il existe des nuances de degré concernant ce phénomène.

On distingue deux types de décrochage scolaire :

- Le **décrochage scolaire passif**, où les élèves présentent un retard d'apprentissage, mais sont présent·e·s à l'école. Il·elle·s affichent une forme de désintérêt pour l'école et sont susceptibles de se mettre à décrocher plus activement. On peut assimiler cette catégorie aux élèves présentant un retard scolaire (4.5.3.1).
- Le **décrochage scolaire actif**, où les élèves présentent une forme d'absentéisme et/ou abandonnent prématurément leurs études. C'est ici que peut être constatée une différence de degré dans l'absentéisme des élèves concerné·e·s :
  - **L'absentéisme relatif** : l'élève en âge d'obligation scolaire (de 6 à 18 ans) est inscrit·e dans une école, mais est absent·e aux cours sans raison valable ;
  - **L'absentéisme absolu** : l'élève en âge d'obligation scolaire n'est pas inscrit·e dans une école.
  - **L'abandon scolaire précoce**, ou **l'interruption prématurée de scolarité** : l'élève n'est plus soumis·e à l'obligation scolaire, ne dispose d'aucune qualification et n'est pas inscrit·e dans une école. Cette catégorie d'absentéisme peut être assimilée aux **NEET** - des jeunes ne suivant ni enseignement ni formation professionnelle et ne travaillant pas<sup>54</sup>.

(50) *Ibidem*, p. 42

(51) IBSA, Parcours scolaire, tableau 6.4.3.8

(52) FWB, *Les indicateurs de l'enseignement*, op.cit., p. 42

(53) Article 1.7.1-31 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire (3/10/2019)

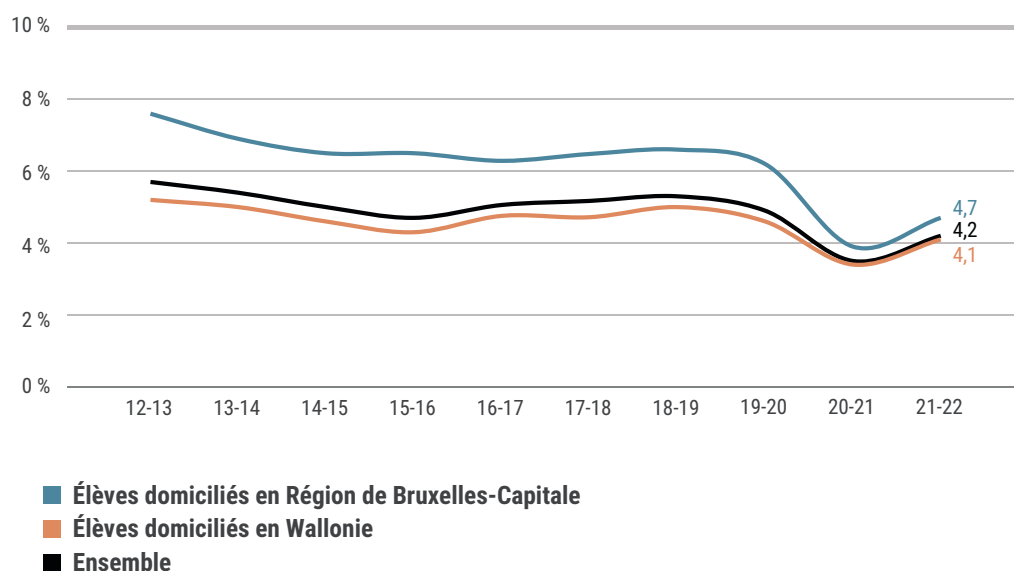
(54) Service École (Perspective. brussels), *Accrochage scolaire, le b.a-ba de l'accrochage* <https://accrochagescolaire.brussels/le-ba-ba-de-l'accrochage/de-quoi-parle>

La combinaison de ces trois types d'absentéisme/abandon offre une vision globale du décrochage scolaire. Or, au moment de la rédaction de ce rapport, les chiffres concernant l'absentéisme relatif, indicateur essentiel pour mesurer ce phénomène, n'étaient pas disponibles (mais le seront bientôt dans un rapport de l'IBSA). Les chiffres présentés ci-dessous concernent uniquement l'interruption prématurée de scolarité (ou abandon scolaire précoce) et **ne reflètent donc pas l'entièreté de la situation du décrochage scolaire en Région de Bruxelles-Capitale**.

#### 4.5.3.2.1. Taux de sorties prématurées : une tendance à la baisse à long terme

Le taux de sorties prématurées fourni par la Fédération Wallonie-Bruxelles indique le taux de jeunes de 15 à 22 ans fréquentant une 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire de plein exercice (pour une année scolaire donnée) et sortant de la base de données des inscrit·e·s de la Fédération Wallonie-Bruxelles l'année suivante. Pour l'ensemble de l'enseignement francophone, 4,2 % des jeunes de 15 à 22 ans fréquentant une 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire de plein exercice pendant l'année scolaire 2020-2021 n'étaient plus inscrit·e·s pour l'année 2021-2022. La Région de Bruxelles-Capitale affiche un taux supérieur (4,7 %), mais la tendance à long terme est à la baisse (7,6 % pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les années 2012-2013). L'enseignement professionnel est le plus représenté parmi les sorties prématurées avec un taux de 13,2 % pour les 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années secondaires<sup>55</sup>. Les élèves inscrit·e·s en 6<sup>e</sup> année secondaire ne sont pas pris·e·s en compte, car leur sortie de la base de données de la Fédération Wallonie-Bruxelles n'implique pas forcément un abandon scolaire. En effet, cette sortie peut également signifier une réussite de cette 6<sup>e</sup> année secondaire.

**Graphique 10 : Évolution du taux de sorties prématurées selon la Région de domicile (2012 - 2022)**

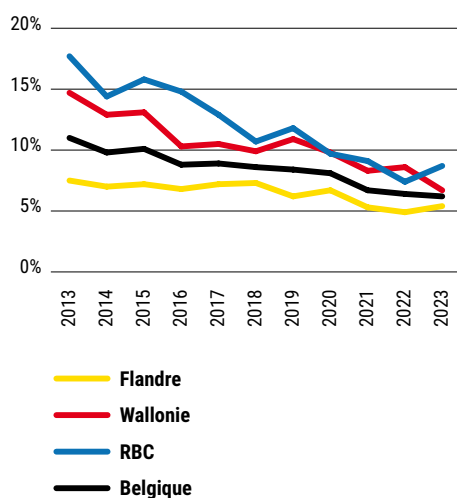


Source : Fédération Wallonie-Bruxelles, Indicateurs de l'enseignement 2023 (p. 53)

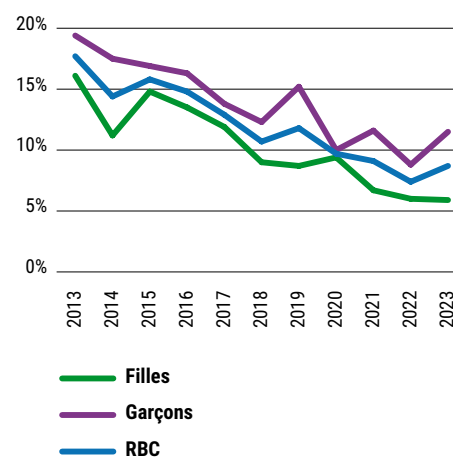
(55) FWB, *Les indicateurs de l'enseignement*, op.cit., p. 52

#### 4.5.3.2.2. Un taux d'interruption prématurée de scolarité en stabilisation et les garçons surreprésentés

Graphique 11 : Evolution du taux d'interruption prématurée de scolarité en Belgique et par Région (2013-2023)



Graphique 12 : Evolution du taux d'interruptions prématurées de scolarité en Région de Bruxelles-Capitale par genre (2013-2023)



Source : Statbel, (Jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement et la formation)

Le taux d'interruptions prématurées de scolarité est fourni par les résultats de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) et désigne le taux de jeunes âgé-e-s de 18 à 24 ans ne disposant pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivant plus, sous quelque forme que ce soit, d'enseignement ou de formation<sup>56</sup>. En 2023, ce pourcentage atteignait 8,7 % en Région de Bruxelles-Capitale pour 6,7 % en Région wallonne et 5,4 % en Région flamande. Malgré une tendance à la baisse au cours de cette décennie, il semble stagner ces dernières années. Le taux d'interruptions prématurées de scolarité est significativement plus élevé chez les hommes (11,5 % en 2023) que chez les femmes (5,9 % en 2023) en Région de Bruxelles-Capitale<sup>57</sup>.

#### 4.5.3.2.3. Taux de NEET : une tendance à la baisse à long terme

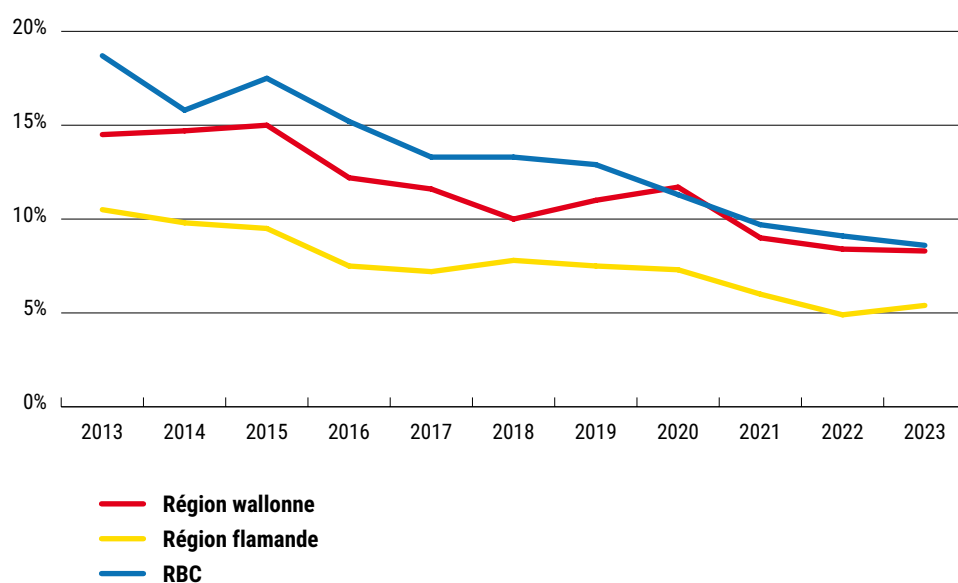
Un autre indicateur apportant des précisions sur le décrochage scolaire est le taux de *NEET*. En plus des jeunes en situation de décrochage scolaire, cet indicateur inclut d'autres situations de vulnérabilité des jeunes, notamment ceux et celles à la recherche d'un emploi. Cet indicateur mesure donc plus globalement la vulnérabilité des jeunes de moins de 25 ans sur le marché de l'emploi et leur éloignement de celui-ci. Le taux de NEET connaît une nette diminution ces dernières années, passant de 23,5 % en 2000 à 8,6 % en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale, pour respectivement 5,4 % et 8,3 % pour les Régions flamande et wallonne<sup>58</sup>.

(56) Statbel, Jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement et la formation

(57) Idem.

(58) View.brussels, *État des lieux*, op.cit. p. 50 ; Statbel, NEET

**Graphique 13 : Evolution du taux de NEET chez les 15-24 ans dans les 3 Régions belges (2013-2023)**



Source : Statbel (NEET)

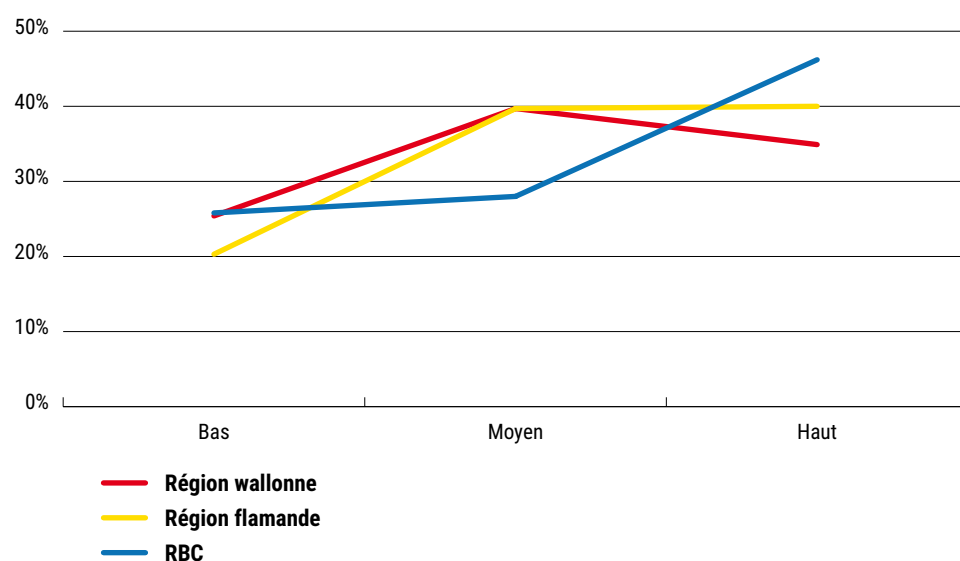
Il faut préciser encore une fois ici que les 3 indicateurs présentés ci-dessus concernent uniquement le volet de l'abandon scolaire. Comme mentionné plus haut, ces chiffres doivent être combinés aux chiffres des autres types d'absentéisme (notamment l'absentéisme relatif) pour représenter fidèlement la situation du décrochage scolaire en Région de Bruxelles-Capitale.

#### 4.5.4. Niveau de diplôme de la population bruxelloise

##### 4.5.4.1. Une majorité de hautement diplômé·e·s dans la population active

Le niveau de diplôme de la population active (15 – 64 ans) de la Région de Bruxelles-Capitale se distingue des deux autres Régions belges par une majorité de hautement diplômé·e·s, c'est-à-dire de personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire ou non-universitaire).

**Graphique 14 : Niveau de diplôme des populations actives bruxelloise, flamande et wallonne (2023)**



Source : Statbel (Niveau d'instruction)

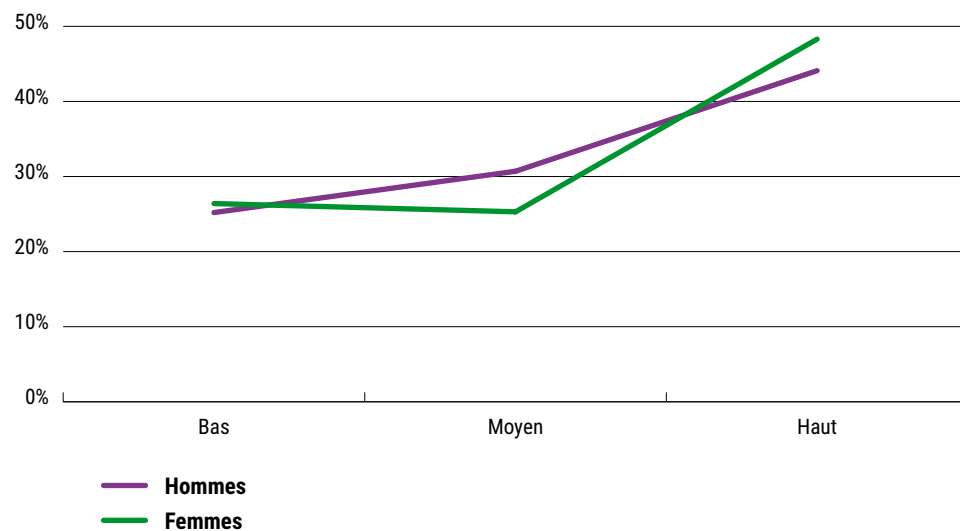
Le graphique ci-dessus indique que les Régions wallonne et flamande comptent une majorité de moyennement diplômé·e·s (39,7 %), à savoir des personnes ayant obtenu au maximum un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS). En contrepartie, les faiblement diplômé·e·s (au maximum un diplôme de l'enseignement inférieur) et les hautement diplômé·e·s représentent une proportion plus faible de la population.

La réalité bruxelloise montre une tendance différente. Les faiblement et moyennement diplômé·e·s sont relativement sous-représenté·e·s (respectivement 25,8 % et 28 %) et les hautement diplômé·e·s sont largement majoritaires (46,2 %). Cette surreprésentation des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur donne cette courbe en « V » témoignant d'une polarisation entre faiblement et moyennement diplômé·e·s d'un côté et hautement diplômé·e·s de l'autre côté.



#### 4.5.4.2. Les femmes plus nombreuses dans les hautement diplômé·e·s

Graphique 15 : Niveau de diplôme de la population active bruxelloise par genre (2023)

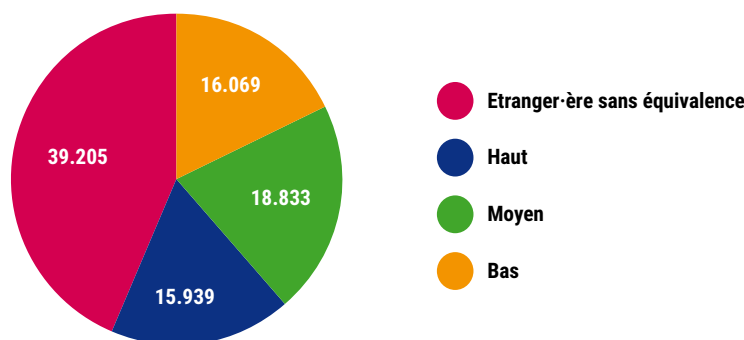


Source : Statbel (Niveau d'instruction)

Le graphique ci-dessus indique que les faiblement diplômé·e·s sont également réparti·e·s chez les hommes et femmes actif·ve·s bruxellois·es. En ce qui concerne les moyennement et hautement diplômé·e·s, les tendances sont différentes. Pour les moyennement diplômé·e·s, il·elle·s sont davantage représenté·e·s chez les hommes (30,7 % contre 25,3 % chez les femmes). Pour les hautement diplômé·e·s, il·elle·s sont plus nombreux·euses chez les femmes (48,3 % contre 44,1 % chez les hommes).

#### 4.5.4.3. Les diplômés étrangers sans équivalence largement majoritaires chez les chercheur·euse·s d'emploi

Graphique 16 : Répartition des chercheur·euse·s d'emploi en fonction du diplôme en Région de Bruxelles-Capitale (2024)



Source : Viewstat (Demande d'emploi / Niveau d'études)

En Région de Bruxelles-Capitale, les faiblement diplômé·e·s et hautement diplômé·e·s représentent une part relativement faible des chercheur·euse·s d'emploi (17,8 % chacun·e). Les moyennement diplômé·e·s y représentent une part légèrement plus élevée (20,9 %), mais les Bruxellois·es disposant d'un diplôme étranger sans équivalence (non reconnu) en Belgique sont largement majoritaires avec 43,5 % des chercheur·euse·s d'emploi en 2024 (5.3.4.3).

#### Pourquoi vaut-il mieux parler de niveau de certification/diplôme et non de qualification ?

Le concept de qualification n'aide pas à comprendre les enjeux. Les travaux de José Rose<sup>59</sup> sont à cet égard très éclairants. Dire d'une personne qu'elle est « non qualifiée » ne veut pas dire grand-chose. D'abord, parce que tout le monde a un minimum de compétences. Ensuite, la qualification est relative à un emploi. En revanche, les compétences peuvent ne pas être reconnues, c'est-à-dire certifiées, via un diplôme par exemple. Lorsque l'on parle des « non-qualifié·e·s », il s'agit le plus souvent des jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme. On entend aussi parler de « travail non qualifié ». Or, le travail non qualifié n'existe pas non plus. En effet, tout travail demande la mise en œuvre de compétences dans l'exercice de tâches spécifiques. En revanche, un emploi peut être peu qualifié si on se réfère à une classification dans les conventions collectives.

Il est donc préférable de parler de niveau de certification/diplôme car cela renvoie à une réalité qui a du sens pour les personnes et pour les pouvoirs publics : avoir ou non une certification officielle qui atteste et reconnaît les compétences d'une personne.

Aujourd'hui, en Belgique francophone, l'enseignement délivre des certifications, on parle dès lors de diplômes. Les opérateurs de formation et de validation délivrent aussi des certifications officielles : les diplômes chefs d'entreprises, les certificats d'apprentissage et les titres de compétences font partie des plus anciens. Ils participent au système de « formation tout au long de la vie » et constituent des chemins alternatifs essentiels (voire une seconde chance vitale pour certain·e·s) pour apprendre et exercer un métier, pour trouver un emploi qualifié, pour évoluer professionnellement.

(59) ROSE (J.), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris, 2012, 177 p.

## CONCLUSION

Le territoire bruxellois se différencie de celui des autres Régions belges par :

- Une **densité de population très élevée**, poussée par une forte croissance de la population expliquée par une progression du **solde naturel** et du **solde migratoire international** ;
- Une **forte multiculturalité**, autant européenne qu'extraeuropéenne ;
- Une population relativement **jeune**, poussée par une proportion élevée de **population en âge de travailler** (15-64 ans) et de **moins de 17 ans** ;
- Une population **précarisée** caractérisée par une haute proportion de personnes vivant avec un **revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté** et de personnes bénéficiant du **revenu d'intégration sociale** (sans compter la **pauvreté invisible**) ;
- Une population scolaire marquée par une **forte proportion de hautement diplômé·e·s** et d'écoles présentant un **indice socioéconomique faible**.

Ces réalités territoriales propres à la Région de Bruxelles-Capitale doivent également être comprises dans le contexte des disparités intrarégionales qui la caractérisent.

Le nord-ouest de la Région contient une population plus dense, jeune, précarisée, et dont la proportion de personnes d'origine extraeuropéenne est élevée, tandis que le sud-est est davantage caractérisé par une population moins dense, aisée, plus âgée et dont la proportion de personnes d'origine européenne (hors Belgique) est élevée.



# 5. LES GRANDS INDICATEURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI BRUXELLOIS

## Des indicateurs de l'emploi contrastés

- Les Bruxellois-es sont toujours plus actif-ves sur le marché de l'emploi.
- Avoir moins de 25 ans et être faiblement diplômé-e rend l'accès à l'emploi plus compliqué en Région bruxelloise.
- Les discriminations sur le marché de l'emploi et la reconnaissance d'un diplôme étranger restent des enjeux de taille pour les personnes d'origine extraeuropéenne.

Cette section présente les indicateurs du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale :

- un taux d'activité en 2022 à **67,7 %**, soit une hausse de 2,2 points de pourcentage par rapport à l'année précédente.
- un taux de chômage administratif à **14,7 %** en 2023, soit une hausse de 0,5 % par rapport à l'année précédente. Certains groupes sociaux sont surreprésentés : les **ressortissant-e-s extraeuropéen-ne-s**, les **moins de 25 ans**, les **faiblement diplômé-e-s** et les **chômeur-euse-s de longue durée**.
- un taux d'emploi à 59,9 % en 2022, soit une hausse de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Certains groupes sont sous-représentés : les **femmes**, les **plus jeunes (20-29 ans)** et les **plus âgé-e-s (55-64 ans)**, les **personnes originaires ou ressortissantes d'un pays extraeuropéen**, et les **faiblement diplômé-e-s**.

Certains obstacles à l'emploi persistent également en Région de Bruxelles-Capitale : les **discriminations** sur le marché de l'emploi (critères « raciaux », handicap, genre, notamment), la **non-maîtrise du français ou du néerlandais** et la **non-reconnaissance d'un diplôme étranger** à sa juste valeur.

## 5.1. ACTIVITÉ

### 5.1.1. Population active et inactive

La **population active** contient deux groupes :

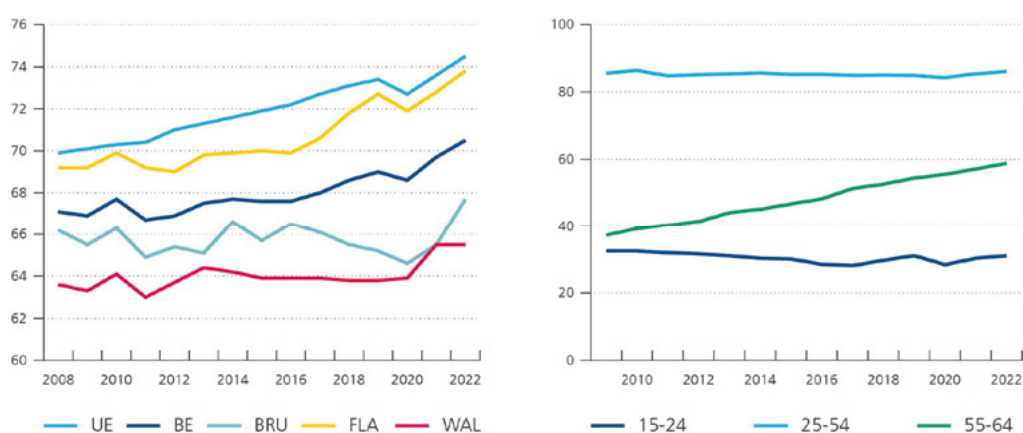
- La **population active occupée** regroupe la population occupant un emploi.
- La **population active inoccupée** regroupe la population activement à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire disponible pour un emploi endéans une période de deux semaines.

La **population inactive** ne correspond ni à la population en emploi ni à celle à la recherche d'un emploi endéans une période de deux semaines<sup>60</sup>. Elle se compose aussi des étudiant·e·s, des personnes en incapacité de travailler ou encore des femmes/hommes au foyer<sup>61</sup>.

### 5.1.2. Un taux d'activité en croissance poussé par les 55-64 ans

Avec un **taux d'activité** à 67,7 % en 2022, la Région de Bruxelles-Capitale se distingue des 2 autres Régions avec une croissance significative de 2,2 points de pourcentage (pp) par rapport à 2021. Les Régions flamande et wallonne affichent des taux d'activité de respectivement 73,8 % et 65,5 %, avec une croissance de 1 pp pour la première et une situation de stabilité pour la deuxième. Cette hausse est à attribuer à la progression d'activité de la classe d'âge des 55-64 ans, dont l'écart avec la classe d'âge des 25-64 ans est passé de 48 pp à 27 pp. À l'inverse, la classe des 25-54 ans enregistre depuis 2010 une légère baisse moyenne de 1 à 3 pp<sup>62</sup>.

**Graphique 17 : Évolution du taux d'activité par Région et par classe d'âge**



Source : CSE (État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions 2023, p. 47)

(60) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 29 ; CSE, *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions*, juillet 2023, p. 48

(61) View.brussels, *État des lieux*, op.cit. p. 29

(62) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., p. 47-48

(63) View.brussels, *État des lieux*, op.cit. p. 30

Certains groupes sociaux sont majoritairement représentés parmi les inactif·ve·s. C'est le cas pour les femmes (37,7 % contre 26,9 % pour les hommes) et les faiblement diplômé·e·s (58,3 % contre 13,3 % pour les hautement diplômé·e·s)<sup>63</sup>.

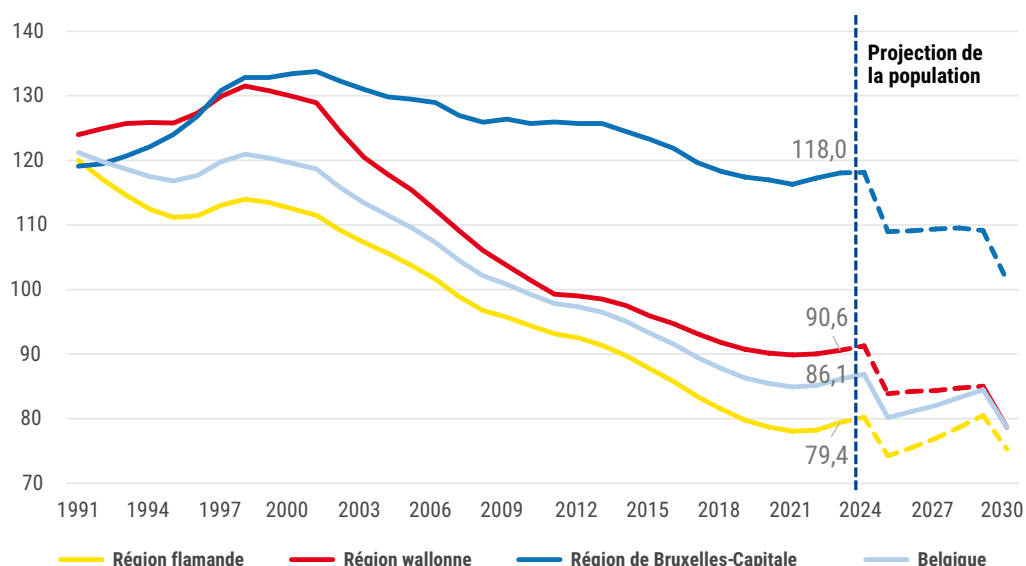
Excepté les motifs de retraite ou de formation, la cause principale d'inactivité en Belgique est la maladie ou l'incapacité de travail (50 % des inactif·ve·s chez les 20-64 ans). Les troubles musculosquelettiques et les maladies mentales sont les cas les plus récurrents d'une incapacité de travail à long terme<sup>64</sup>.

### 5.1.3. Un taux de remplacement des actif·ve·s supérieur à celui des autres Régions

Le taux de remplacement des actif·ve·s est le rapport entre le nombre de jeunes entre 15 et 24 ans (susceptibles d'intégrer le marché de l'emploi) et le nombre de personnes entre 55 et 64 ans (susceptibles de quitter le marché de l'emploi). Lorsqu'il est supérieur à 100, cela veut dire que plus de personnes sont attendues à entrer sur le marché de l'emploi plutôt que d'en sortir. En 2023, ce taux atteignait 118 en Région de Bruxelles-Capitale en raison de sa grande proportion de jeunes entre 15 et 24 ans (4.3.1.) alors qu'il était inférieur à 100 pour les Régions flamande et wallonne. Ce taux restera favorable en Région bruxelloise jusqu'en 2025 lorsque le relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans le fera baisser à 109 puis à 100 en 2030 lorsque cet âge légal passera à 67 ans<sup>65</sup>.

Cela implique que, sur le plan démographique, la population bruxelloise relativement jeune assure un meilleur remplacement des actif·ve·s que celles des Régions wallonne et flamande. Cependant, il faut noter que cet indicateur est purement démographique et qu'il doit être confronté à la réalité effective du marché de l'emploi, notamment aux obstacles rencontrés par les moins de 25 ans au sein de celui-ci (5.2.3.2.).

**Graphique 18 : Évolution du taux de remplacement des actif·ve·s (1991-2030)**



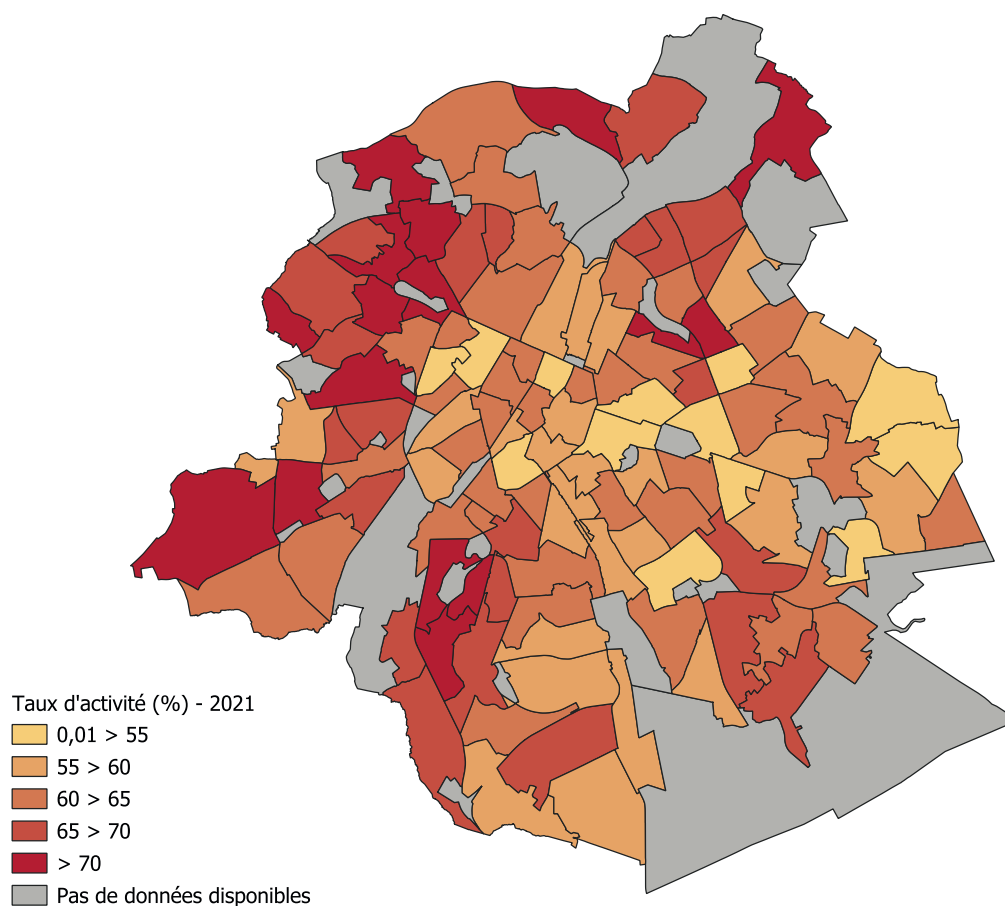
Source : View.brussels (État des lieux 2023, p. 9)

(64) CSE, État des lieux du marché du travail, op.cit. p. 49

(65) View.brussels, État des lieux, op.cit. p. 9

### 5.1.4. Un taux d'activité plus élevé à l'ouest de la seconde couronne

Carte 6 : Taux d'activité par quartier (2021)



Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Taux d'activité / 2021

En 2021, les taux d'activité les plus hauts étaient concentrés dans l'ouest de la seconde couronne avec globalement des taux supérieurs à 65 %. Les taux d'activité les plus faibles étaient concentrés dans le centre et à l'est<sup>66</sup> de la Région<sup>67</sup>.

Tableau 5 : Taux d'activité par quartier en Région de Bruxelles-Capitale (2021)

(66) Il faut noter que les travailleurs internationaux ne sont pas repris-e-s dans ces taux d'activité. Or, ceux-ci et celles-ci sont fortement présent-e-s dans certains quartiers de l'est comme le Quartier Européen, Woluwe-Saint-Lambert et Etterbeek. Les taux d'activité réels sont donc plus élevés dans ces quartiers.

(67) IBSA, monitoring des quartiers / Marché du travail / Taux d'activité / 2021

| 5 quartiers présentant les taux d'activité les plus élevés |      | 5 quartiers présentant les taux d'activité les plus faibles |      |
|--|------|---|------|
| Altitude 100   | 73,9 | Quartier Européen   | 45,6 |
| Ganshoren Centre   | 72,8 | Kapelleveld   | 45,8 |
| Jette Centre   | 72   | Putdael   | 49,2 |
| Basilique  | 72   | Martyrs   | 52   |
| Scherdemaël  | 72   | Reyers  | 52,3 |

Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Taux d'activité / 2021



## 5.2. CHÔMAGE

### 5.2.1. Les deux indicateurs du chômage

Il existe deux types d'indicateurs pour mesurer le chômage : le *taux de chômage administratif* et le *taux de chômage EFT* (basé sur les résultats de l'Enquête sur les forces de travail).

#### 5.2.1.1. Le taux de chômage administratif reparti à la hausse après une longue période de diminution

Le *taux de chômage administratif* s'élevait à 14,7 % en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale, une augmentation de 0,5 % par rapport à l'année 2022<sup>68</sup> qui vient rompre la tendance globale à la diminution sur la période 2017-2022. Lors de cette période, certaines communes ont présenté une baisse significative de ce taux de chômage, notamment Saint-Josse-ten-Noode (-4,5 pp), Schaerbeek (-3,9 pp) ou Molenbeek-Saint-Jean (-3 pp)<sup>69</sup>. Cette baisse significative est à nuancer notamment par le fait qu'elles sont les 3 communes où les taux de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale sont les plus importants (4.4.1.). Cette absence de chômage ne signifiait donc pas une transition vers l'emploi.

Certaines disparités intrarégionales sont à noter. En effet, en 2021, le taux de chômage administratif était particulièrement faible dans le sud-est de la Région et les plus hauts taux de chômage étaient concentrés dans le croissant pauvre.

Tableau 6 : Taux de chômage administratif par quartier ( %) (2021)

| 5 quartiers avec les taux de chômage les plus élevés |      | 5 quartiers avec les taux de chômage les moins élevés |     |
|--|------|---|-----|
| Gare de l'ouest                                      | 31,8 | Industrie Sud   | 3,4 |
| Molenbeek Historique                                 | 31,1 | Neerpede  | 5   |
| Marolles   | 30,5 | Industrie Nord  | 6,9 |
| Industrie Birmingham                                 | 28,9 | Putdael   | 7,3 |
| Bosnie   | 27,9 | Vivier d'Oie  | 8,2 |

Source : Monitoring des quartiers (IBSA) / Taux de chômage / 2021

Le nombre de chercheur·euse·s d'emploi inscrit·e·s chez Actiris, après avoir connu une hausse significative lors de la crise sanitaire, était reparti à la baisse avec la reprise. En 2022, il atteignait 86.250 unités en Région de Bruxelles-Capitale, soit une diminution de -2,9 % par rapport à 2021. Par rapport à 2017, une diminution de 7,6 % avait eu lieu, ce qui confirmait une tendance à la baisse à long terme. Cependant, la hausse constatée en 2022 est à nuancer, car, si le premier semestre témoignait en effet d'une baisse significative du nombre de chercheur·euse·s d'emploi, le deuxième semestre indiquait une nouvelle hausse d'inscrit·e·s chez Actiris pour 3 raisons principales :

- Une détérioration de la conjoncture économique (hausse des coûts énergétiques, coût des matières premières).
- Les inscriptions des étudiant·e·s ayant prolongé leur dernière année d'étude à cause d'une situation incertaine du marché de l'emploi en 2021 due à la crise sanitaire.
- Les inscriptions plus marquées des réfugié·e·s ukrainien·ne·s<sup>70</sup>.

(68) ViewStat, Taux de chômage

(69) View.brussels, *État des lieux*, op.cit. p. 32-33

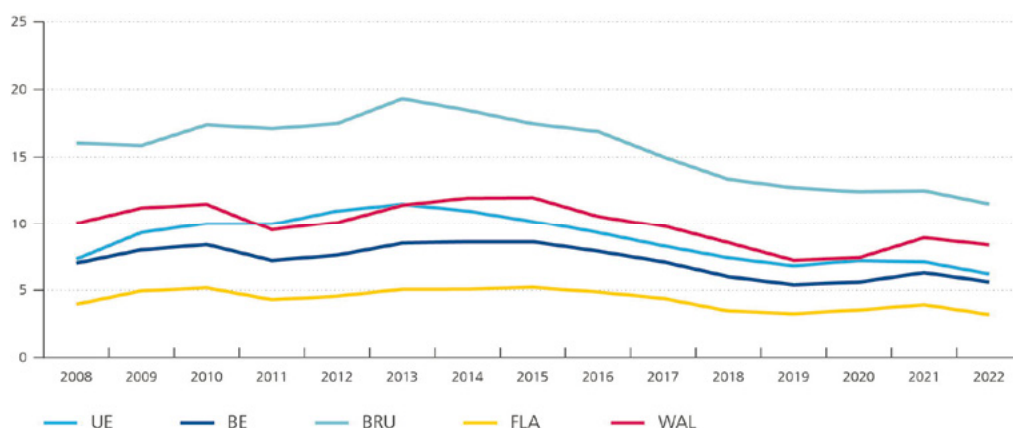
(70) *Ibidem*, p. 39-40

En 2023, le nombre de chercheur·euse·s inscrit·e·s chez Actiris atteignait en moyenne 88.979 unités, soit une hausse de 3,2 % par rapport à 2022 qui vient confirmer cette nouvelle tendance à la hausse.

### 5.2.1.2. Un taux de chômage EFT à la baisse

Le *taux de chômage EFT* affiche une tendance inverse à celle présentée par le *taux de chômage administratif*. En 2022, il s'élevait à 11,5 % en Région de Bruxelles-Capitale, ce qui est significativement plus haut que le taux à l'échelle nationale (5,6 %) <sup>71</sup>. Fin 2023, il atteignait 10,2 %, soit une diminution de 1,3 % par rapport à 2022. Au niveau national, ce taux atteignait au même moment 5,5 % pour respectivement 3,5 % et 8 % pour les Régions flamande et wallonne <sup>72</sup>. Cette différence significative entre les deux indicateurs peut être expliquée par les critères restrictifs nécessaires à la définition d'un·e chercheur·euse d'emploi telle que donnée par le Bureau international du Travail (sur laquelle se base l'EFT), à savoir une personne sans emploi, disponible pour un emploi dans les 15 jours, ayant activement cherché un emploi dans le mois précédent ou en ayant trouvé un débutant dans moins de 3 mois.

**Graphique 19 : Évolution du taux de chômage EFT en % (2008-2022)**



Source : Conseil supérieur de l'emploi (État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions 2023, p. 43)

La hausse significative du taux de chômage enregistrée en 2021 peut être expliquée en grande partie par les mesures de soutien déclenchées lors de la crise sanitaire (chômage temporaire). Une baisse à la suite de la reprise en 2022 peut être constatée, mais elle reste à nuancer par une conjoncture moins favorable au deuxième semestre avec l'arrivée de réfugié·e·s ukrainien·ne·s sur le marché de l'emploi <sup>73</sup>.

(71) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., p. 43

(72) Statbel, *Emploi et chômage*

(73) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., p. 44

### 5.2.2. Halo du chômage et sous-emploi : des indicateurs qui complètent l'activité et le chômage

Le *halo du chômage* désigne une population d'individus aux frontières de l'activité et de l'inactivité. Les personnes concernées ne sont pas considérées comme étant au chômage. Cet indicateur regroupe :

- Les personnes recherchant un emploi, mais non disponibles (en raison de maladie ou de charge familiale, notamment).
- Les personnes disponibles, mais ne recherchant pas un emploi (les chômeur·euse·s « découragé·e·s »).
- Les personnes souhaitant un emploi, mais non disponibles et n'en cherchant pas.

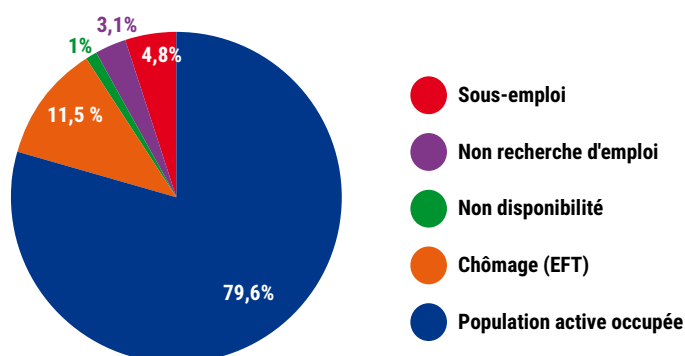
Entre 2021 et 2022, le halo du chômage est passé de 6 % à 4,2 % (-1,8 pp) en Région de Bruxelles-Capitale, soit une plus grande diminution que pour les Régions flamande et wallonne (respectivement -1 pp et -0,9 pp)<sup>74</sup>.

Le *sous-emploi* mesure quant à lui les personnes actives occupées au sens du Bureau international du Travail, mais qui remplissent une des deux conditions suivantes :

- Elles travaillent à temps partiel, mais souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou du mauvais temps.

La part du sous-emploi en pourcentage de la population active est plus élevée en Région de Bruxelles-Capitale qu'ailleurs dans le pays. En 2022, il s'élevait à 4,8 % de la population active, contre 2,7 % en Région flamande et 4,2 % en Région wallonne.

**Graphique 20 : Populations occupée, au chômage (EFT), non disponible, en non recherche d'emploi et en sous-emploi en Région de Bruxelles-Capitale (2022)**



Source : View.brussels (État des lieux du marché de l'emploi 2023, p. 37)

En plus d'un taux de chômage EFT à 11,5 %, 3 catégories de population ne peuvent ni être classées dans les chercheur·euse·s d'emploi ni dans la population active occupée. Celles-ci rassemblent la population n'étant pas à la recherche d'un emploi (3,1 %), la population en sous-emploi (4,8 %) et la population indisponible (1 %).

(74) View.brussels, État des lieux, op.cit., p. 35-36

Cet indicateur permet de combler en partie les limites d'une catégorisation tranchée entre personnes inactives (taux d'activité), au chômage (taux de chômage) ou en emploi et de mettre en évidence certains cas à la frontière des 3 situations.

### 5.2.3. Profils majoritaires parmi les chercheur·euse·s d'emploi

Certains profils sont surreprésentés parmi les chercheur·euse·s d'emploi. Certains de ces profils peuvent être cumulés, entraînant une surreprésentation encore plus conséquente dans les chiffres du chômage.

#### 5.2.3.1. Les ressortissant·e·s extraeuropéen·ne·s surreprésenté·e·s dans les chercheur·euse·s d'emploi

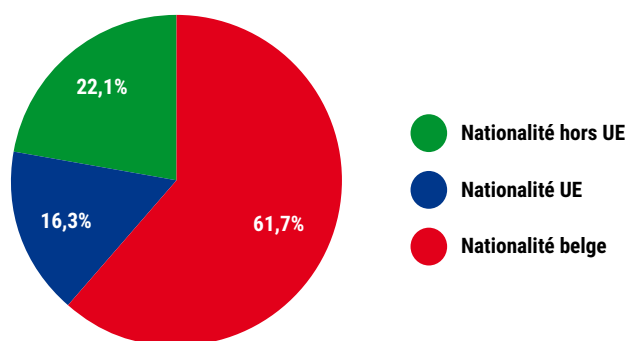
Comme présenté plus haut, la population bruxelloise est caractérisée par une grande multiculturalité. Cependant, on constate une surreprésentation des personnes d'origine et de nationalité étrangère au sein des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es.

En 2021, les personnes de nationalité étrangère présentaient un taux de chômage de 7,7 % pour les ressortissant·e·s européen·ne·s et de 15,3 % pour les ressortissant·e·s extraeuropéen·ne·s. Il faut constater ici que les ressortissant·e·s européen·ne·s affichaient un taux de chômage significativement plus bas que les Belges (7,7 %) alors que les ressortissant·e·s extraeuropéen·ne·s affichaient un taux de chômage supérieur de 2,2 pp à celui de ces derniers (15,3 %) <sup>75</sup>.

En termes de proportion dans la population totale des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es au premier semestre 2023, 22,1 % étaient de nationalité extraeuropéenne et 16,3 % de nationalité européenne (non belge) pour 61,7 % de nationalité belge <sup>76</sup>.

Il faut également noter que, parmi les demandeur·euse·s d'emploi bruxellois·es, 43,5 % disposaient début 2023 d'un diplôme étranger sans équivalence, c'est-à-dire non reconnu en Belgique <sup>77</sup>.

**Graphique 21 : Répartition des chercheur·euse·s d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale par nationalité (2023)**



Source : IBSA (Panorama socioéconomique 2023, p. 30)

(75) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 34

(76) IBSA, *Panorama socioéconomique 2023*, op.cit., p. 30

(77) *Idem*.

La nationalité belge ne présente pas pour autant un atout pour les chercheur·euse·s d'emploi belges d'origine étrangère (5.3.4.1.). En 2021, les Belges d'origine extraeuropéenne présentaient un taux de chômage de 18 % contre respectivement 9,4 %

et 7,5 % pour les Belges d'origine européenne et d'origine belge. Les origines les plus représentées dans les chiffres du chômage étaient les Congolais·e·s/Rwandais·e·s/Burundais·e·s (taux de chômage à 22,2 %), les Maghrébin·e·s (20,2 %), le reste de l'Afrique (19,4 %) et les Turc·que·s (17,7 %) <sup>78</sup>.

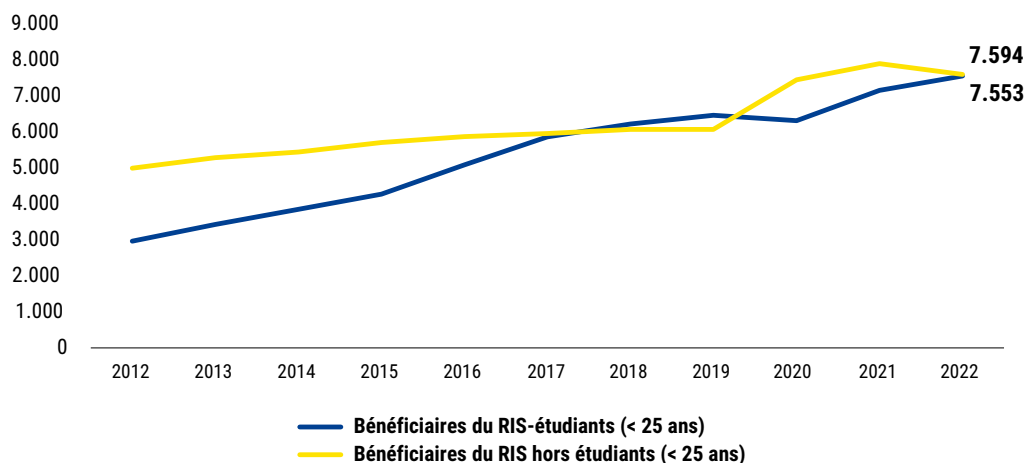
### 5.2.3.2. Le taux de chômage élevé des jeunes de moins de 25 ans

En 2022, 23,1 % des jeunes de moins de 25 ans étaient au chômage, soit une diminution de -1,3 % par rapport à 2021 <sup>79</sup>. Le taux de chômage administratif des jeunes a toujours été plus élevé que le taux de chômage administratif global, même si la tendance à long terme est à la baisse (-10,1 pp entre 2013 et 2021). Ces chiffres doivent cependant être nuancés par le fait que beaucoup de ces jeunes n'entrent pas dans les statistiques du chômage administratif, car ils sont en décrochage scolaire <sup>80</sup>. Comme mentionné plus haut, Statbel estime le taux de décrochage scolaire à 8,7 % pour la Région de Bruxelles-Capitale et un taux de jeunes ni en éducation, ni en formation, ni en emploi de 8,6 % (1.5.3.2.3.). Il faut également noter la grande proportion des jeunes de 18 à 24 ans bénéficiant du revenu d'intégration sociale (14,2 %) (3.4.1.).

Les jeunes de moins de 25 ans se caractérisent sur le marché de l'emploi par de nombreux allers et retours entre le chômage et de courtes périodes d'emploi sur le marché de l'emploi. En effet, alors qu'Actiris comptait 24.000 inscrit·e·s en 2022, les jeunes de moins de 25 ans représentaient 10.800 des chercheur·euse·s d'emploi au 31 décembre 2012. Cette situation de mouvement intense peut être expliquée par le fait que ces jeunes sont particulièrement ciblé·e·s par les politiques d'insertion et que leur exposition marquée à la précarité les pousse à accepter des contrats de travail plus courts et donc plus incertains <sup>81</sup>.

La diminution à long terme du taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans est à nuancer par l'augmentation significative de ceux-ci en tant que bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, que ce soit chez les étudiant·e·s ou les autres. Cette situation a été accentuée par la crise sanitaire, mais, comme le montre le graphique ci-dessous, elle atteint en 2022 un niveau supérieur à celui d'avant la crise <sup>82</sup>.

**Graphique 22 : Évolution du nombre de bénéficiaires du RIS chez les jeunes de moins de 25 ans en Région de Bruxelles-Capitale**



(78) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 34

(79) *Ibidem*, p. 32

(80) *Ibidem*, p. 47-48

(81) *Ibidem*, p. 44-45

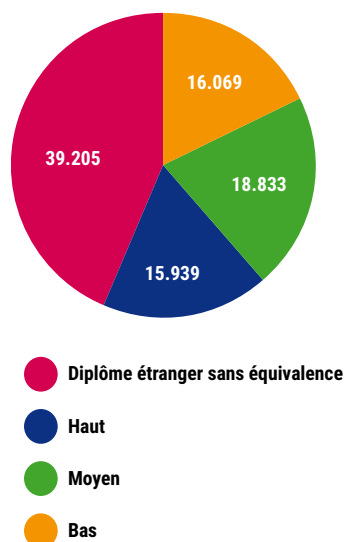
(82) *Ibidem*, p. 51

Source : View.brussels (*État des lieux 2023*, p. 51)

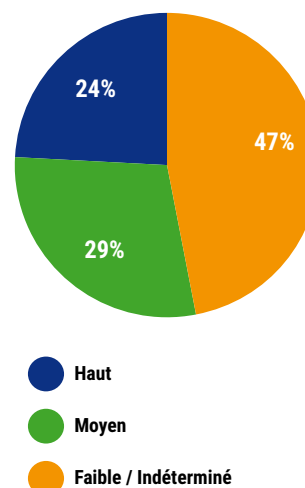
### 5.2.3.3. Les faiblement diplômé·e·s majoritaires parmi les chercheur·euse·s d'emploi étranger·ère·s

Même si les faiblement diplômé·e·s représentaient 18,8 %<sup>83</sup> des chercheur·euse·s d'emploi en 2023, ils et elles deviennent majoritaires lorsqu'ils et elles sont combiné·e·s à d'autres profils vulnérables sur le marché de l'emploi. Parmi les nombreux·euses chercheur·euse·s d'emploi disposant d'un diplôme étranger non reconnu en Belgique, 47,2 % de ces diplômes correspondaient à un profil faiblement diplômé en 2022<sup>84</sup>. Parmi les chercheur·euse·s de longue durée, les profils faiblement diplômés sont également majoritaires<sup>85</sup>.

**Graphique 23 : Répartition des niveaux de diplômes des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es (2023)**



**Graphique 24 : Répartition des niveaux de diplômes dans les diplômes étrangers des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es (2022)**



Source : Viewstat / Demande d'emploi / Niveau d'études

### 5.2.3.4. Le taux de chômage élevé des chercheur·euse·s d'emploi de longue durée

En 2022, les chercheur·euse·s d'emploi de longue durée (2 ans et +) représentaient presque la moitié (48,7 %) des chercheur·euse·s d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, avec une proportion de 27,3 % de ces dernier·ère·s étant au chômage depuis 5 ans ou plus. Les faiblement diplômé·e·s sont également très représentés dans ces chercheur·euse·s d'emploi de longue durée<sup>86</sup>.

Là où les taux de chercheur·euse·s d'emploi depuis 6 mois à 5 ans diminuent tous progressivement (environ -12 % en moyenne) sur la période 2017-2022, les chercheur·euse·s d'emploi depuis 5 ans et plus stagnent avec une diminution de seulement -0,3 % sur cette même période<sup>87</sup>.

(83) IBSA, *Panorama socioéconomique 2023*, op.cit., p. 30

(84) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 41 (Calculs IBEFE)

(85) *Ibidem*, p. 42

(86) *Ibidem*, p. 40

(87) *Ibidem*, p. 42

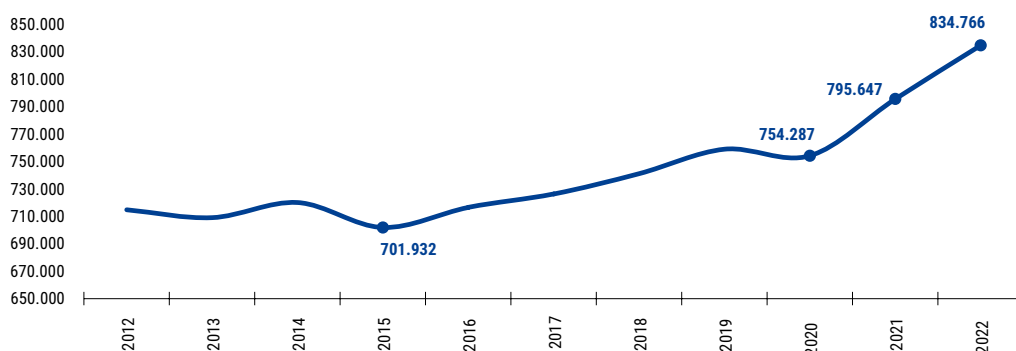
## 5.3. EMPLOI

### 5.3.1. Un emploi intérieur à la hausse

En 2022, l'*emploi intérieur* bruxellois a augmenté de 4,9 % par rapport à 2021, une augmentation venant confirmer la forte reprise après la crise sanitaire (+10 % par rapport à 2020)<sup>88</sup>.

Sur l'intégralité des travailleur·euse·s sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, la majorité sont des hommes (52,2 %) hautement diplômés (65,2 %). Les jeunes de moins de 25 ans sont quant à elles et eux relativement sous-représenté·e·s (3,6 %) par rapport aux Régions flamande (8,2 %) et wallonne (6,4 %)<sup>89</sup>.

Graphique 25 : Évolution de l'emploi intérieur (2021-2022)



Source : View.brussels (État des lieux 2023, p. 11)

#### 5.3.1.1. Statut

##### 5.3.1.1.1. La Région de Bruxelles-Capitale n'est plus la Région de l'emploi indépendant

La Région de Bruxelles-Capitale comptait 123.391 travailleur·euse·s indépendant·e·s en 2022, dont 75,2 % exerçaient leur activité indépendante à titre principal. Les travailleur·euse·s indépendant·e·s sont en grande majorité des hommes (71,1 %). Après avoir été la Région de l'emploi indépendant, la tendance à la hausse concerne davantage la Région flamande ces dernières années. En effet, alors que l'emploi indépendant bruxellois a augmenté de 14,9 % entre 2017 et 2022, il a augmenté de 16,8 % en Région flamande et de 12,6 % en Wallonie<sup>90</sup>.

Les branches d'activités les plus courantes pour l'emploi indépendant sont les professions libérales (médecins, avocat·e·s, paramédical) (38,2 %), les activités industrielles (31,4 %) et le commerce (22,1 %)<sup>91</sup>.

(88) *Ibidem*, p. 11

(89) *Ibidem*, p. 13

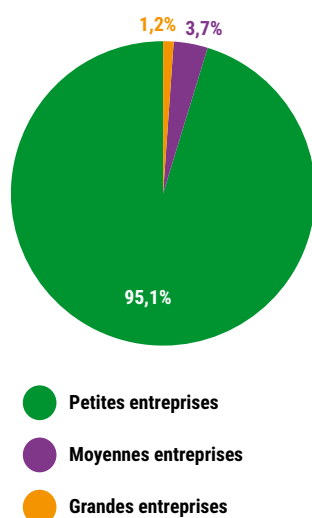
(90) *Ibidem*, p. 19-20

(91) *Ibidem*, p. 22

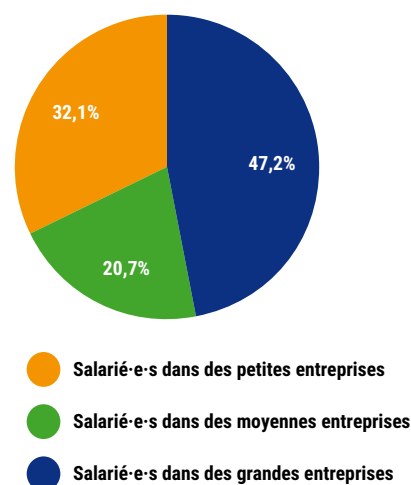
### 5.3.1.1.2. Un taux d'emploi salarié à la hausse

En 2021, l'emploi salarié a augmenté de 1,6 % en Région de Bruxelles-Capitale, soit l'augmentation la plus grande depuis 2007, contre une augmentation de 3 % en Flandre et de 1,8 % en Wallonie. La majorité des travailleur·euse·s salarié·e·s (67,9 %) sont employé·e·s dans de grandes entreprises (plus de 250 travailleur·euse·s) ou moyennes entreprises (entre 50 et 250 travailleur·euse·s). Bien que ceux et celles-ci représentent la majorité de l'emploi salarié à Bruxelles, les entreprises dans lesquelles ils et elles travaillent ne représentent que 4,9 % des entreprises bruxelloises. Les entreprises de petite taille sont donc majoritaires en Région de Bruxelles-Capitale (95,1 %), mais ne regroupent que 32,1 % de l'emploi salarié<sup>92</sup>.

**Graphique 26 : Répartition des entreprises par taille en Région de Bruxelles-Capitale**



**Graphique 27 : Répartition des salarié·e·s en fonction de la taille de l'entreprise en Région de Bruxelles-Capitale**



Source : View.brussels (État des lieux 2023, p. 15)

L'emploi salarié intérieur de la Région de Bruxelles-Capitale est particulièrement caractérisé par une tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire que la majorité des postes occupés le sont dans le secteur tertiaire. En effet, plus de 9 emplois salariés sur 10 appartiennent au secteur des services. Les 5 secteurs principaux de l'emploi à Bruxelles sont « administration publique » (16,5 % de l'emploi salarié), « santé et action sociale » (11,7 %), « enseignement » (11,2 %), « services administratifs et de soutien » (10,4 %) et « commerce » (8,4 %) <sup>93</sup>.

Certains secteurs ont connu une diminution de l'emploi salarié marqué sur la période 2016-2021. Les secteurs les plus concernés sont l'hébergement et la restauration (-6,8 %), les activités financières et d'assurance (-6,4 %) et le commerce de gros et de détail (-6,1 %). Le secteur de la construction, ne faisant pas partie des principaux secteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, présente une diminution de 6,6 % au cours de cette période, ce qui en fait un secteur particulièrement en tension. On remarque également que le secteur « administration publique », un des principaux secteurs d'activité à Bruxelles, est légèrement en diminution sur cette période (-1 %).

(92) *Ibidem*, p. 15

(93) *Ibidem*, p. 16



D'autres secteurs présentent quant à eux une augmentation significative sur cette même période. C'est notamment le cas des secteurs du transport et de l'entreposage (+16,7 %), de l'enseignement (+11,9 %) et de la santé et action sociale (+11,5 %)<sup>94</sup>.

**Tableau 7 : Diminution et augmentation de l'activité des secteurs d'activité de l'emploi salarié en Région de Bruxelles-Capitale (2016-2021)**

| 5 secteurs le plus en diminution |        | 5 secteurs le plus en augmentation                  |         |
|----------------------------------|--------|---|---------|
| Hébergement et restauration      | -6,8 % | Transport et entreposage                            | +16,7 % |
| Construction                     | -6,6 % | Arts, spectacles et activités récréatives           | +12,8 % |
| Finances et assurances           | -6,4 % | Enseignement  | +11,9 % |
| Commerce                         | -6,1 % | Santé humaine et action sociale                     | +11,5 % |
| Administration publique          | -1 %   | Activités spécialisées, scientifiques et techniques | +10,5 % |

Source : View.brussels (État des lieux 2023, p. 58)

Par sa situation de capitale internationale, la Région de Bruxelles-Capitale accueille également un grand nombre de travailleur·euse·s occupant un poste dans des organisations internationales. Au 31 décembre 2022, la Région comptait 51.593 travailleur·euse·s employé·e·s dans les institutions européennes et internationales<sup>95</sup>.

### 5.3.1.2. La moitié de l'emploi intérieur bruxellois est occupé par des non-Bruxellois·es

L'emploi bruxellois représente 17,2 % de l'emploi belge pour seulement 10 % de la population nationale<sup>96</sup>. Cela s'explique par la grande proportion de navetteur·euse·s résidant à l'extérieur de la Région de Bruxelles-Capitale. En effet, sur l'intégralité de l'emploi intérieur bruxellois en 2022, seulement 50,2 % des travailleur·euse·s constituant l'emploi intérieur bruxellois résidaient dans la Région bruxelloise, pour 32,3 % de résident·e·s flamand·e·s et 17,5 % de résident·e·s wallon·ne·s<sup>97</sup>.

### 5.3.2. Un taux d'emploi en progression, mais pas pour tous les groupes sociaux

En Région de Bruxelles-Capitale, le *taux d'emploi* en 2022 s'élevait à 59,9 %, soit une hausse de 2,6 pp par rapport à 2021. Le taux d'emploi est plus élevé pour les Régions flamande et wallonne (respectivement 71,5 % et 60 %), mais avec une évolution moins marquée (+1,5 pp et +0,4 pp). À long terme, une évolution de 3,7 pp est à constater pour la Région bruxelloise depuis 2018<sup>98</sup>. Fin 2023, les taux d'emploi bruxellois et wallon atteignaient tous les deux 66,7 %, pour un taux d'emploi flamand à 77 %<sup>99</sup>.

(94) *Ibidem*, p. 17

(95) IBSA, emploi intérieur, tableau 7.4.3.3

(96) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 11

(97) IBSA, *Mini-Bru*, op.cit., p. 19

(98) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 31

(99) Statbel, emploi et chômage

**Cette évolution positive du taux d'emploi ne bénéficie pas à tous les sous-groupes sociaux :**

### 5.3.2.1. Genre

Les femmes sont sous-représentées parmi la population active occupée. En Région de Bruxelles-Capitale, 55,4 % des femmes travaillaient en 2022, contre 64,5 % pour les hommes<sup>100</sup>. Cet écart peut être expliqué en grande partie par la situation familiale, surtout la présence d'un-e enfant. Bien que les femmes sans enfant présentent un taux d'emploi légèrement plus élevé que celui des hommes sans enfant, la présence d'un-e enfant fait monter l'écart de taux d'emploi à 14 pp entre les hommes et les femmes en défaveur de celles-ci. Ceci peut être expliqué par le fait que, dans les ménages avec enfants, les femmes ont plus tendance que les hommes à quitter le marché de l'emploi ou à réduire leur temps de travail<sup>101</sup>.

### 5.3.2.2. Les plus jeunes et les plus âgé-e-s

Certaines classes d'âges sont moins représentées sur le marché de l'emploi. Les classes de 20-29 ans et 55-64 ans sont les plus concernées, en grande partie parce que ces groupes d'âge présentent des taux d'inactivité assez élevés (excepté pour les plus jeunes d'entre eux et elles qui sont surreprésenté-e-s dans les chercheur-euse-s d'emploi (5.2.3.2.))<sup>102</sup>.

### 5.3.2.3. Nationalité et origine

En 2022, parmi les ressortissant-e-s hors Union européenne âgé-e-s de 20 à 64 ans, seulement 48,7 % étaient en emploi. En Belgique, le taux d'emploi de ce groupe est depuis longtemps le plus bas de l'Union européenne (écart de 10 pp). Cela s'explique tout d'abord par un taux d'activité faible, mais également par le fait qu'il est plus difficile pour eux et elles de trouver un travail lorsqu'il et elles en cherchent un. Cela implique donc qu'un certain nombre d'entre eux et elles ne trouvent pas un emploi adéquat à leurs compétences. Par ailleurs, 4 ressortissant-e-s extraeuropéen-ne-s sur 10 sont surqualifié-e-s pour leur emploi en Belgique, souvent pour cause d'un diplôme non reconnu en Belgique (4.5.4.3.)<sup>103</sup>.

Il faut ajouter également que la double nationalité ne procure pas forcément un avantage sur le marché de l'emploi pour ces ressortissant-e-s extraeuropéen-ne-s. En effet, en 2021, les personnes originaires d'un pays extraeuropéen présentaient un taux d'emploi à 46,8 % contre 72,6 % pour les personnes d'origine belge. Lorsqu'on superpose cette origine extraeuropéenne au genre féminin, les écarts sont encore plus significatifs. 39 % des femmes d'origine extraeuropéennes sont en emploi (contre 71,7 % des femmes d'origine belge). Ce chiffre descend à 18,3 % pour les femmes originaires du Maghreb<sup>104</sup>.

(100) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 31

(101) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., p. 50

(102) *Ibidem*, p. 49

(103) *Idem*.

(104) *Ibidem*, p. 34 ; 60

(105) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 31

### 5.3.2.4. Niveau de diplôme

En 2022, seulement 31,7 % des faiblement diplômé-e-s (personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) étaient en emploi contre 81,3 % pour les hautement diplômé-e-s. Par rapport à l'année 2021, cela représente une hausse de 1,4 % pour les premier-ère-s et une hausse de 2,6 % pour les dernier-ère-s<sup>105</sup>.

Ce groupe présente également une grande proportion d'inactif-ve-s et rencontre aussi beaucoup de difficultés quand ils et elles cherchent un emploi.

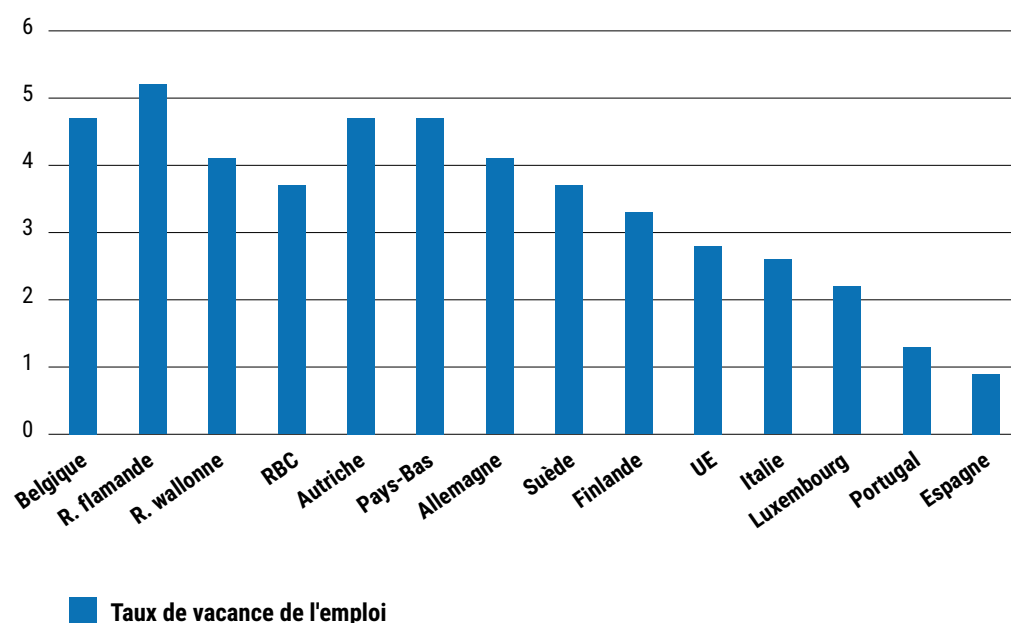
Le cumul d'un faible niveau de diplôme et d'un âge jeune peut former un obstacle supplémentaire d'accès à l'emploi. En effet, ce groupe occupe plus souvent des emplois associés à une moindre autonomie et à plus de risques, ce qui implique des emplois avec moins de perspectives d'évolution (contrat fixe, possibilité de formation, etc.) et donc également moins de stabilité<sup>106</sup>.

### 5.3.3. Postes vacants

#### 5.3.3.1. Un taux de vacance de l'emploi bien plus haut que la moyenne européenne

Début 2023, le *taux de vacance de l'emploi* atteignait 4,7 % en Belgique, un chiffre qui a presque doublé en 10 ans (2,5 % en 2013). Cette augmentation s'explique en partie par la croissance économique et par une évolution des habitudes de consommation<sup>107</sup>.

**Graphique 28 : Taux de vacance de l'emploi des pays de l'Union européenne (1<sup>er</sup> trimestre 2023)**



Source : CSE (État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions 2023, p. 34)

La Belgique présente un taux de vacance de l'emploi significativement supérieur à la moyenne européenne (2,8 % début 2023). L'Allemagne et les Pays-Bas, deux pays voisins de la Belgique, partagent un taux de vacance de l'emploi similaire à celui de la Belgique (respectivement 4,1 % et 4,7 %), mais présentent des *taux de chômage EFT* inférieurs (respectivement 3,1 % et 3,5 % contre 5,4 % pour la Belgique). Cette différence de taux de chômage témoigne d'un processus d'appariement entre chercheur·euse·s d'emplois et postes vacants belges moins efficace que dans ces deux pays voisins. Les raisons de cet appariement moins efficace sont multiples et il est difficile de mesurer l'effet de chacune d'entre elles. En voici quelques-unes :

- Inadéquation entre les qualifications des candidat·e·s et les compétences requises ;
- Évolutions sectorielles pouvant affecter les besoins en compétences ;

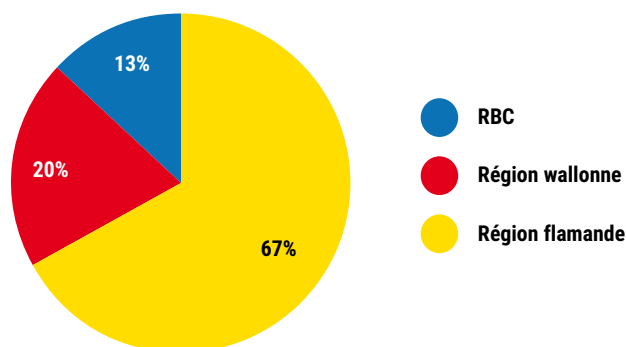
(106) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., p. 50

(107) *Ibidem*, p. 61

- Incitants financiers insuffisants pour accepter un emploi ;
- Critères de sélection quant aux exigences du poste vacant ;
- Dynamique démographique de la population active ;
- Chômage de longue durée affectant l'employabilité des candidat·e·s<sup>108</sup>.

### 5.3.3.2. La plupart des postes vacants sont en Flandre

Graphique 29 : Répartition des postes vacants en Belgique par régions (1<sup>er</sup> trimestre 2023)



Source : CSE (État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions, p. 64)

Début 2023, la Flandre comptait 67 % des postes vacants en Belgique. Les secteurs les plus concernés étaient ceux de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises. La Région wallonne comptait quant à elle 20 % des postes vacants, principalement dans les *secteurs non marchands*. La Région de Bruxelles-Capitale regroupait les 13 % restants avec majoritairement des postes vacants dans le secteur financier, l'administration publique, l'information/communication et la logistique<sup>109</sup>.

Dans les 3 Régions, les listes de *fonctions critiques* de 2022 érigées par les services régionaux de l'emploi étaient plus longues que celles de 2021, ce qui indique une tension croissante du marché de l'emploi<sup>110 111</sup>.

### 5.3.4. Obstacles à l'emploi

#### 5.3.4.1. Certains groupes sociaux sont confrontés à la discrimination sur le marché de l'emploi

Unia, l'institution publique indépendante luttant contre la discrimination et défendant l'égalité des chances en Belgique, a enregistré 1163 signalements en Région de Bruxelles-Capitale en 2022. Sur ces 1163 signalements, 407, soit 35 %, concernaient le travail et l'emploi. 414 de ces 1163 signalements ont été convertis en dossiers, dont la majorité concerne le travail (136)<sup>112</sup>. Le graphique suivant illustre la répartition des critères de discrimination parmi ces dossiers.

(108) *Ibidem*, p. 62-63

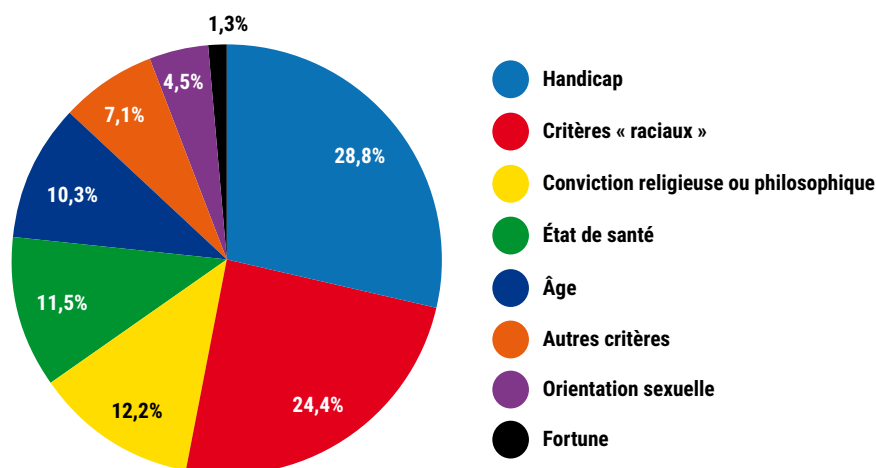
(109) OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique*, 2023, p. 4

(110) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., p. 64

(111) View.brussels, *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022, 2023*

(112) UNIA, *Rapport régional bruxellois 2022*, septembre 2023, p. 4-6

**Graphique 30 : Répartition des critères de discrimination parmi les dossiers de l'Unia en Région de Bruxelles-Capitale (2022)**



Source : Unia (Rapport régional bruxellois 2022, p. 7)

On remarque sur ce graphique que le critère principal de discrimination parmi les dossiers à l'Unia est le handicap (28,8 %), suivi par les critères « raciaux » (24,4 %) et les convictions religieuses ou philosophiques (12,2 %).

Unia cite le cas d'un travailleur s'étant vu rompre son contrat après qu'il a notifié son entreprise qu'il devrait venir travailler en chaise roulante ou d'une femme compétente pour une fonction, mais s'étant vu refuser le contrat à deux reprises, car elle portait le foulard<sup>113</sup>.

Ces critères de discrimination représentent donc des obstacles à l'emploi supplémentaires pour certains groupes sociaux, déjà fragilisés par ailleurs.

En général, les personnes issues de l'immigration sont bien moins représentées sur le marché de l'emploi que les personnes d'origine belge. Comme démontré plus haut, ces personnes sont sous-représentées dans le taux d'emploi (5.3.2.3.) et surreprésentées dans le taux de chômage (5.2.3.1.). Une étude démontre même des différences en termes de salaire et d'adéquation de l'emploi exercé en fonction du diplôme obtenu (5.3.4.3.). Cette situation difficile sur le marché de l'emploi pousse certaines de ces personnes à accepter des situations d'emploi précaire pour subvenir à leurs besoins immédiats. Ces différences de traitement entre les personnes issues de l'immigration et les personnes d'origine belge trouvent leurs sources à plusieurs niveaux. Premièrement, plus le pays d'origine d'une personne est situé loin géographiquement de la Belgique, plus cette personne a de probabilité d'être discriminée sur le marché de l'emploi. Deuxièmement, le genre semble être un autre facteur de discrimination. Les femmes issues de l'immigration semblent encore moins bien intégrées que les hommes sur le marché de l'emploi<sup>114</sup>.

(113) *Ibidem*, p. 7

(114) DEVOS L. et al., « Labour Market Disadvantages of Citizens with a Migration Background in Belgium: A Systematic Review », IZA Institute of Labor Economics, mars 2024, p. 23

### 5.3.4.2. L'importance de la maîtrise du néerlandais ou du français, voire des deux

La Région de Bruxelles-Capitale étant une région bilingue (néerlandais et français), les exigences de son marché de l'emploi concernant le bilinguisme diffèrent considérablement des autres Régions belges. En effet, un-e chercheur-euse d'emploi francophone maîtrisant les deux langues a presque 50 % de chance en plus de trouver un emploi qu'un-e chercheur-euse d'emploi ne maîtrisant que le français. En 2021, 17 % des offres d'emploi en ligne en Région de Bruxelles-Capitale exigeaient un certain niveau de néerlandais, contre 4 % pour les arrondissements de Liège et Tournai, par exemple<sup>115</sup>.

En 2021 en Région de Bruxelles-Capitale, parmi les immigré-e-s né-e-s à l'extérieur de l'Union européenne, 23 % déclaraient avoir une compétence intermédiaire dans une des langues belges et 17 % déclaraient avoir une compétence de niveau débutant ou n'avoir aucune compétence linguistique dans ces langues. Or, le manque de connaissance en néerlandais ou en français constitue un obstacle majeur à l'emploi pour les personnes d'origine extraeuropéenne.

En effet, les migrant-e-s d'origine extraeuropéenne âgé-e-s entre 25 et 64 ans dont le français ou le néerlandais était la langue maternelle avaient respectivement 7 %, 10 % et 30 % de chance en plus d'intégrer le marché de l'emploi que ceux et celles dont les compétences linguistiques correspondaient à un niveau avancé, intermédiaire ou débutant.

La maîtrise d'une des deux langues de la Région de Bruxelles-Capitale, voire des deux, est donc un facteur crucial d'intégration sur le marché de l'emploi<sup>116</sup>.

### 5.3.4.3. Équivalence des diplômes pour les travailleur-euse-s diplômé-e-s hors UE : une procédure longue et complexe

Une équivalence est une décision officielle déterminant la valeur d'un diplôme étranger dans le cadre de l'enseignement belge. Cette décision procède par comparaison et se base essentiellement sur des documents scolaires en évaluant le parcours d'enseignement. Certaines conditions minimales doivent être rencontrées, telles que le nombre d'années d'études, l'adéquation du contenu des programmes de cours et des évaluations<sup>117</sup>.

La procédure d'équivalence des diplômes en Région de Bruxelles-Capitale est souvent un parcours difficile pour les chercheur-euse-s d'emploi étranger-ère-s, et ce pour plusieurs raisons :

- Une procédure **longue** : le délai de traitement francophone varie entre 3 à 6 mois (2 à 7 mois pour la procédure néerlandophone) pour un diplôme du supérieur et 3 semaines à 2 mois pour les diplômes du secondaire. Cela représente une période d'attente souvent bien trop longue pour des personnes ayant besoin rapidement de revenus ;
- Une procédure **coûteuse** : celle-ci coûte entre 65 et 200€ de frais administratifs, auxquels il faut souvent ajouter les frais de traduction jurée et de copies certifiées conformes. Du côté néerlandophone, la grande majorité des chercheur-euse-s d'emploi sont exempté-e-s de frais administratifs ;
- Une procédure **complexe** : un nombre important de documents doit être fourni (diplômes, relevés de notes pour toutes les années d'études du supérieur, copies

(115) OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles*, op.cit., p. 6

(116) *Ibidem*, p. 7

(117) IBEFE Bruxelles, *Note d'analyse : Équivalence des diplômes*, mai 2023, p. 3

des travaux de fin d'études ...). Il est parfois très difficile, voire impossible, de récupérer ces documents auprès des services administratifs de certains pays. Côté francophone, cette complexité est exacerbée par le fait que les usager·ère·s doivent prendre rendez-vous directement avec le Service d'équivalence des diplômes. Ces rendez-vous sont souvent suspendus pour cause de surcharge de travail de ce service et les délais d'attente sont généralement très longs ;

- Certaines situations de **discrimination** peuvent également être constatées du côté francophone. Certains diplômes sont automatiquement non reconnus ou rétrogradés sans que l'administration ne rende publics les éléments d'enquête amenant à ces décisions. C'est le cas pour les diplômes de fin d'études secondaires issus de la République démocratique du Congo obtenus sur la période 1997-2014, qui sont rétrogradés à un niveau d'enseignement secondaire du deuxième degré<sup>118</sup>.

La longueur et la complexité de cette procédure d'équivalence des diplômes représentent donc des obstacles majeurs à l'intégration des chercheur·euse·s d'emploi diplômé·e·s à l'extérieur de l'Union européenne sur le marché de l'emploi bruxellois.

## CONCLUSION

Les grands indicateurs du marché de l'emploi bruxellois montrent :

- Un **taux d'activité en hausse**, à nuancer par le fait qu'il reste relativement faible pour certains groupes sociaux comme les **femmes** et les **faiblement diplômé·e·s**.
- Un **taux de chômage en faible hausse** après une baisse à long terme, avec certains groupes sociaux surreprésentés : les **ressortissant·e·s extraeuropéen·ne·s**, les **jeunes de moins de 25 ans**, les **faiblement diplômé·e·s** et les **chômeur·euse·s de longue durée** ;
- Un **taux d'emploi intérieur à la hausse**, malgré le fait que les **femmes**, les **plus jeunes et les plus âgé·e·s**, les **ressortissant·e·s et personnes d'origine extraeuropéen·ne·s** et les **faiblement diplômé·e·s** y sont moins représenté·e·s. Certains **obstacles à l'emploi** persistent, à savoir les **discriminations à l'embauche et à l'emploi**, la **maîtrise d'une des deux langues officielles de la Région** et des **procédures d'équivalence de diplômes longues et complexes**.

(118) *Ibidem*, p. 8-9





# 6. BRUXELLES ET SA PÉRIPHÉRIE : UNE RELATION D'OPPORTUNITÉS

## Bruxelles – un bassin atypique ?

- La Région de Bruxelles-Capitale et sa périphérie entretiennent une relation mouvante basée sur des facteurs morphologiques, fonctionnels et socioéconomiques.
- La navette sortante vers la Flandre est en constante augmentation ces dernières années.
- Les opportunités d'emploi pour les personnes faiblement diplômées sont nombreuses en Région flamande.
- Les obstacles, dont la connaissance de néerlandais, restent des points bloquants dans l'accès à l'emploi des Bruxellois-es.

En tant que capitale nationale et européenne, Bruxelles se définit entre autres par son attractivité économique. Jusqu'en 2021, l'IBEFE délimitait son diagnostic socioéconomique aux 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Cependant, « les limites territoriales de la Région de Bruxelles-Capitale ne correspondent pas à sa zone d'influence économique s'étendant largement au niveau périphérique »<sup>119</sup>.

Pour instruire cette question, il convient tout d'abord de se saisir de ce qui est entendu par « périphérie » ou « rand ». La périphérie n'étant pas un bloc homogène ou fixe, de multiples définitions co-existent. Reflétant chacune d'une réalité différente, celles-ci impactent également les délimitations géographiques de la périphérie.

Ensuite, il est nécessaire de se pencher sur la relation qu'entretiennent Bruxelles et sa périphérie. La mobilité interrégionale des travailleur-euse-s est, par exemple, un indicateur de la dépendance réciproque entre Bruxelles et ses communes environnantes. En effet, plus de la moitié de tous les flux entrants à Bruxelles sont liés à l'emploi et plus spécifiquement à la navette entre le domicile et le lieu de travail<sup>120</sup>.

Enfin, de nombreuses stratégies d'action (campagnes de sensibilisation, etc.) sont mises en place par les différentes institutions publiques afin d'encourager la mobilité entre Régions et accompagner les réalités socioéconomiques<sup>121</sup>.

(119) Brupartners, Avis d'initiative concernant le rapport d'activité 2017-2019 de l'Assemblée des Instances bassin enseignement qualifiant – formation – emploi, A-2020-048, 19 novembre 2020, p.6

(120) STRALE (M.), « Les déplacements entre Bruxelles et sa périphérie : des situations contrastées », *Brussels Studies*, General collection, no 137, 08/07/2019

(121) Actiris, *La périphérie recrute ! Komaan, elle n'attend que vous.* <https://eenjobpourmoi.be/>

## 6.1. QUELLE PÉRIPHÉRIE POUR BRUXELLES ?

Comme chaque métropole, Bruxelles n'évolue pas indépendamment de sa périphérie. Mais quelles sont les frontières de Bruxelles ? Où s'arrête la ville et où commence la périphérie ?

### 6.1.1. Des définitions administratives et institutionnelles

D'un point de vue institutionnel, la réponse est claire. Il existe actuellement trois Régions en Belgique, parmi lesquelles la Région de Bruxelles-Capitale. Seule Région bilingue, elle est historiquement au centre des enjeux linguistiques qui traversent la Belgique<sup>122</sup>. Cette situation unique a également des répercussions sur les exigences linguistiques attendues sur le marché de l'emploi bruxellois – à savoir la capacité de savoir parler plus d'une langue nationale<sup>123</sup>.

#### Le saviez-vous ?

L'Instance bassin de Bruxelles est la seule des dix instances bassins dont le territoire coïncide parfaitement avec celle d'une autre entité administrative, à savoir la Région de Bruxelles-Capitale.

Composée de 19 communes (carte 7), la Région de Bruxelles-Capitale est entourée directement par le « Vlaamse Rand ». Cette zone, comptant les 19 communes périphériques à la Région de Bruxelles-Capitale (carte 8), bénéficie d'une attention politique particulière de la part des autorités flamandes en raison d'une large présence de francophones dans ces communes.

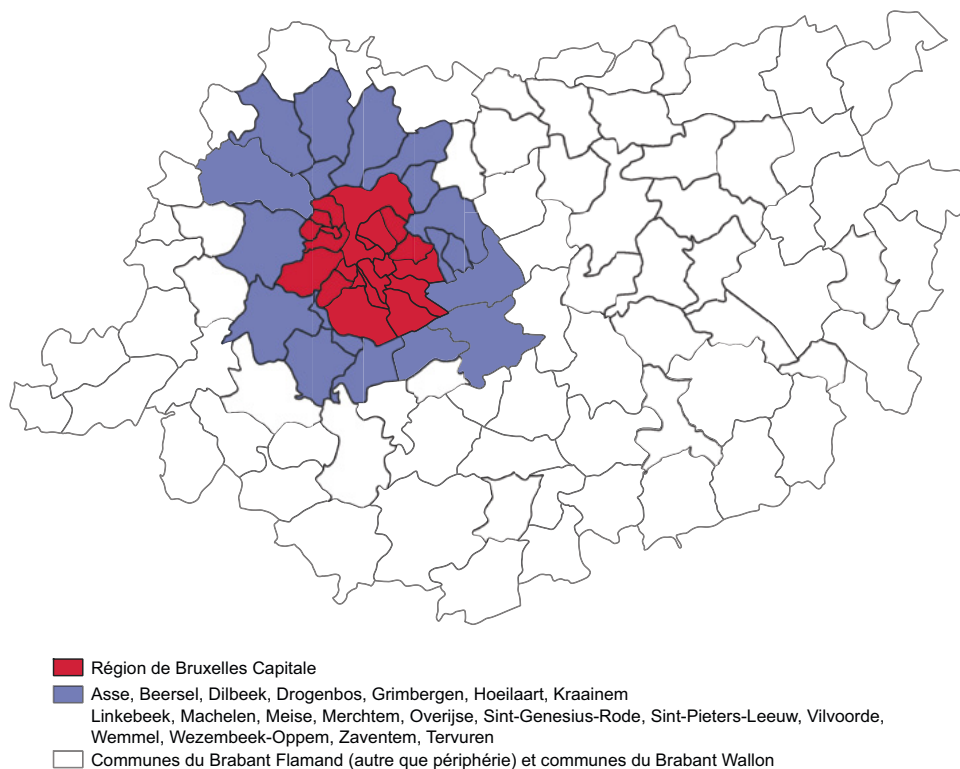
**Carte 7 – Les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale**



(122) ECHEVERRIA (N.) *et al.*, « Cadrage des définitions de la périphérie bruxelloise », *Brussels Studies Institute*, 2022, p.2-3

(123) OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles*, op.cit., p.6

Carte 8 – Le « Vlaamse Rand »



En Flandre, un centre de documentation numérique a été mis en place à l'initiative de l'unité Coördinatie Vlaamse Rand de l'Agentschap Binnenlands Bestuur du gouvernement flamand. Le site [docu.vlaamserand.be](http://docu.vlaamserand.be) reprend toute une série d'articles scientifiques, de statistiques et de rapports annuels sur la périphérie flamande entourant Bruxelles. Les partenaires faisant partie du centre de documentation sont Statistiek Vlaanderen, Provincie Vlaams-Brabant, vzw 'de Rand' et BRIO.

Lors des négociations de la sixième réforme de l'État, un nombre de dispositions relatives à Bruxelles a par ailleurs été prévu dont la création, par une loi spéciale, d'une « communauté métropolitaine de Bruxelles »<sup>124</sup>. L'ambition était de promouvoir et d'encourager la coopération et les relations économiques entre Bruxelles et ses communes périphériques. Selon cette loi spéciale, la communauté métropolitaine devait se constituer, sur base volontaire, de toutes les communes de la Région de Bruxelles-Capitale, des provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand, ainsi que l'autorité fédérale.

L'accord de coopération devant régler les dispositions pratiques n'a cependant jamais vu le jour, laissant la création d'une communauté métropolitaine bruxelloise au stade de tentative.

En tant qu'office régional de l'emploi, Actiris – et plus particulièrement son observatoire de la formation, du marché de l'emploi et de la formation, *view.brussels* – a cependant proposé une analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la « Zone métropolitaine bruxelloise » jusqu'en 2018<sup>125</sup>. Cette recherche met notamment en exergue les liens forts existant entre les marchés de l'emploi régionaux.

(124) 19 JUILLET 2012. - Loi spéciale complétant l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, en ce qui concerne la communauté métropolitaine de Bruxelles

(125) *View.brussels, Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise*, 2018, 25 p.

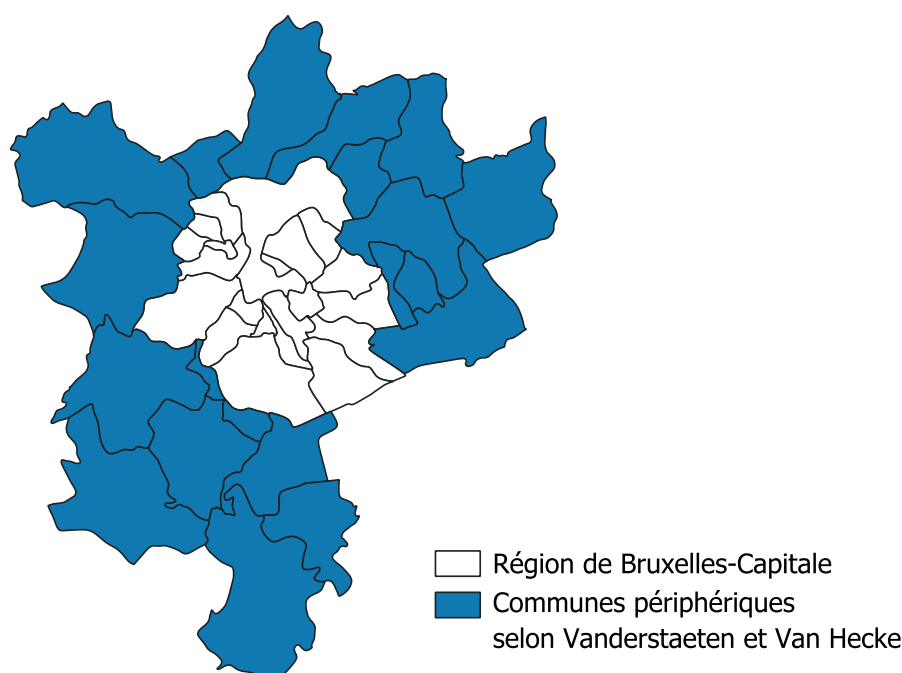
Bien que ces différentes délimitations institutionnelles offrent une première grille de lecture, elles ne permettent pas de donner une image nuancée et affinée des relations entre les communes de la Région de Bruxelles-Capitale et celles avoisinantes. Il est cependant important de les considérer pour comprendre la particularité de la situation institutionnelle belge. Celle-ci rend le dialogue parfois difficile entre les différentes entités et face au risque de travailler en silo, il est nécessaire de créer et maintenir les synergies existantes.

### 6.1.2. Des définitions morphologiques

Les définitions morphologiques, grâce à la prise en compte de l'environnement bâti, permettent par exemple de rendre compte de la réalité urbaine d'une ville, en faisant fi de ses délimitations institutionnelles. Il s'agit dès lors de s'attarder sur l'empreinte spatiale de Bruxelles, déterminée par la forme et la taille de l'environnement bâti.

Selon une des dernières modélisations de Bruxelles, comptant 100 mètres comme seuil de distance entre les bâtiments et une densité de population supérieure à 500 habitant·e·s/km<sup>2</sup>, la délimitation de l'agglomération bruxelloise se composerait de 39 communes (carte 9)<sup>126</sup>.

**Carte 9 – L'agglomération bruxelloise en 2017**



Source : Vanderstaeten et Van Hecke (2019)

(126) ECHEVERRIA (N.) et al, « Cadrage des définitions de la périphérie bruxelloise », *Brussels Studies Institute*, 2022, p.6-7

(127) Occupation de sol selon le cadastre en parcelles bâties, superficie en hectares au 1<sup>er</sup> janvier, Source IBSA, calcul IBEFE

La limite de cette définition consiste dans le fait que ces délimitations morphologiques sont mouvantes et ponctuelles, selon les seuils utilisés et la période sur laquelle l'analyse est menée. En presque 10 ans, la superficie de parcelles bâties en Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de 2,5 %, passant de 7.602 hectares en 2015 à 7.796 en 2024<sup>127</sup>.

### 6.1.3. Des définitions fonctionnelles

De la même façon que les définitions administratives, les définitions morphologiques seules ne sont pas suffisantes pour rendre compte des dynamiques qui existent entre la ville à sa périphérie.

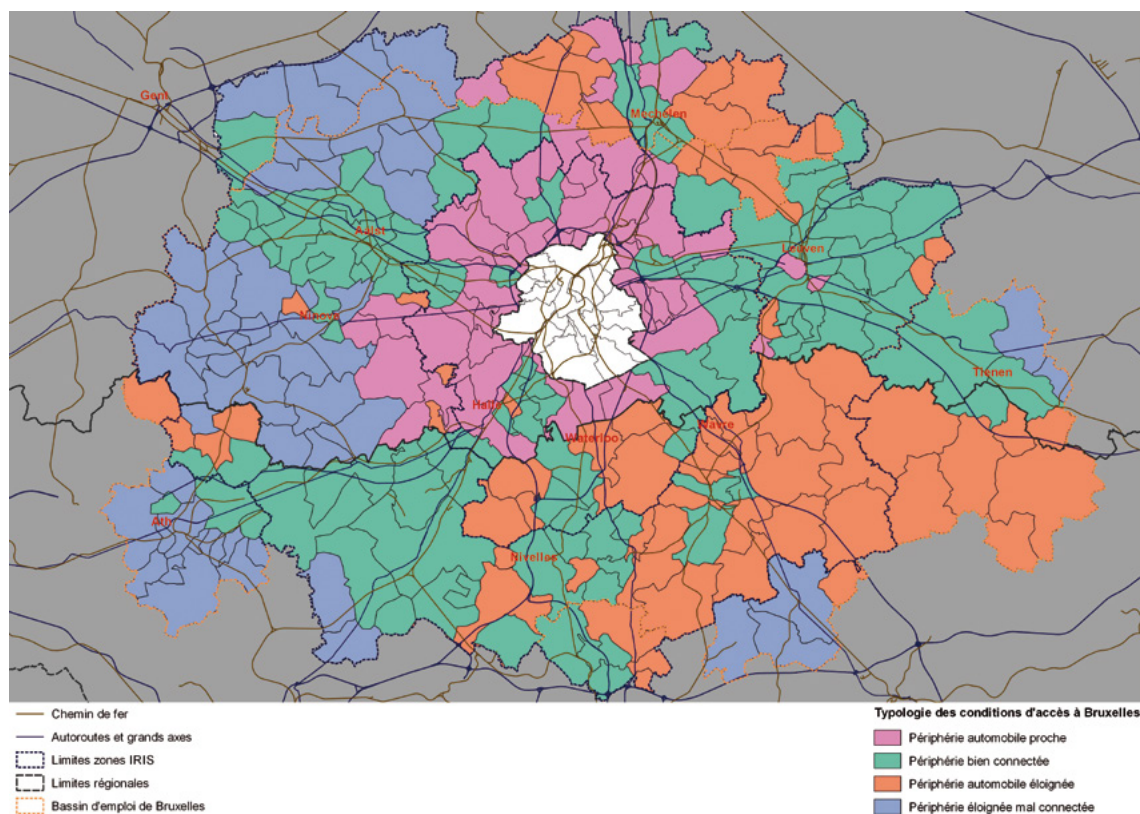
Les définitions fonctionnelles proposent donc de se saisir des processus socioéconomiques combinés à la morphologie de l'agglomération pour donner une définition de la périphérie et de son expansion. Ces processus socioéconomiques sont multiples et peuvent être repris sous différentes catégories dont :

#### La mobilité et le transport

Cette analyse visibilise par exemple l'hétérogénéité des motifs de déplacements et des types de mobilité employés : quelles communes de la périphérie sont facilement accessibles et via quel transport ? Quelle est la part des flux destinée au déplacement domicile-travail ? Quelles sont en moyenne les durées de trajet vers la périphérie ?

En 2017, le motif prédominant de déplacement entre Bruxelles et sa périphérie reste la navette domicile-travail, avec près de 50 % sur tous les flux entrants en Région de Bruxelles-Capitale et 9 % sur tous les flux sortants<sup>128</sup>. L'accessibilité de la périphérie, notamment en ce qui concerne l'emploi, se révèle donc être un enjeu de taille. Le chercheur géographe Mathieu Strale a notamment établi une typologie des conditions et des façons de se déplacer depuis la périphérie, en prenant en compte l'accessibilité en transport en commun ainsi qu'en voiture (carte 10).

Carte 10 - Typologie des conditions et façons de se déplacer depuis la périphérie vers Bruxelles



Source : Strale (2019)

(128) STRALE (M.), « Les déplacements entre Bruxelles et sa périphérie : des situations contrastées », *op.cit.*

## Les bassins d'interaction

Il s'agit ici de caractéristiques qui se basent sur des données interactionnelles, comme les appels téléphoniques, les mouvements de déménagement, ou encore les flux des navetteur-euse-s, pour comprendre les échanges entre la ville et la périphérie.

L'organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et l'Union européenne ont d'ailleurs, selon ce paradigme, développé le concept de zone urbaine fonctionnelle. L'objectif est de mesurer les fonctions économiques des zones urbaines en fonction de la densité de la population et la distance de navette parcourue<sup>129</sup>. La zone urbaine fonctionnelle bruxelloise est donc définie par la ville, c'est-à-dire les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, et par toutes les communes environnantes qui envoient une part significative de leur population active occupée (à savoir 15 %) vers la ville pour travailler. Selon ces caractéristiques, la zone urbaine de Bruxelles comprend les deux Brabants, Nivelles, Soignies, Ath et Alost, compte 3,3 millions d'habitant-e-s et s'étend sur une superficie de plus de 4.800m<sup>2</sup><sup>130</sup>.

### Qu'est-ce qu'une navette ?

De manière générale, le terme de navette renvoie aux « personnes qui effectuent un **déplacement domicile-travail ou domicile-école** qui franchit un certain seuil, typiquement les limites communales. Cette terminologie implique également une certaine **régularité** dans le déplacement (...) qui souligne la composante quotidienne qui s'attache au concept »<sup>131</sup>.

Selon cette définition, deux situations sont à prendre en compte pour la Région de Bruxelles-Capitale :

- les **navettes entrantes** : ce sont les travailleur-euse-s qui vivent en dehors des 19 communes de la capitale bruxelloise, mais qui y travaillent.
- les **navettes sortantes** : ce sont les travailleur-euse-s qui vivent en Région bruxelloise, mais qui travaillent en dehors de ses 19 communes.

(129) ECHEVERRIA (N.) et al, « Cadrage des définitions de la périphérie bruxelloise », op.cit., p. 12-13

(130) OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles*, op.cit., p.3

(131) ERMANS (T.), et al, « Bruxelles et ses déplacements domicile-travail et domicile-école », *Belgeo*, n°4, 2017, p.4

(132) JORIS (Q.), « La périphérie bruxelloise est la plus dynamique d'Europe », *L'Écho*, 25/01/22, pp. 6-7

(133) View.brussels, *État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale 2022*, 5 février 2024, p. 11

(134) Belfius, *Typologie des communes 2018*, <https://research.belfius.be/fr/typologie-des-communes/>

Selon cette définition, le rapport de la Banque Nationale de Belgique indiquait d'ailleurs que la périphérie de la Région bruxelloise est une des plus dynamiques d'Europe, en comparaison à d'autres métropoles européennes.<sup>132</sup> Le bassin d'emploi bruxellois est d'ailleurs le plus étendu de Belgique, démontrant encore une fois l'attractivité économique de la capitale. En 2022, rien que 834.766 emplois sont situés en Région bruxelloise, soit 17,2 % de l'emploi intérieur belge<sup>133</sup>. Par ailleurs, l'emploi intérieur ne fait qu'augmenter en Région bruxelloise avec une hausse de 19 % en presque dix ans.

## Les caractéristiques transversales

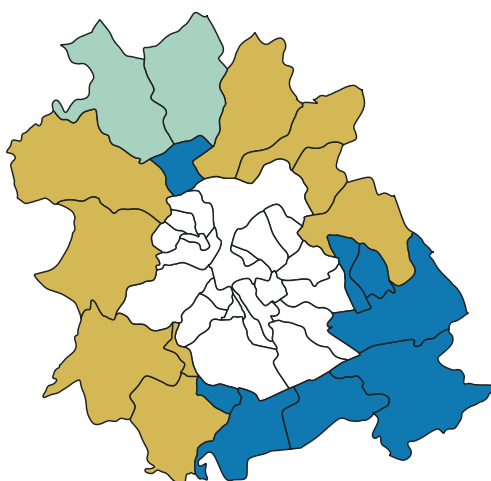
D'autres définitions fonctionnelles ont également été proposées sur base de caractéristiques transversales, c'est-à-dire le croisement de caractéristiques formelles avec des indicateurs démographiques, socioéconomiques et urbanistiques. La typologie socioéconomique des communes belges croisant le plus grand nombre de données a été réalisée par Belfius en 2018<sup>134</sup>.



Selon cette typologie, les 19 communes du « Vlaamse Rand » sont hétérogènes et peuvent être catégorisées en 3 catégories (carte 11) :

- 1) Les communes situées à la périphérie de la ville, avec des revenus plus élevés et un nombre croissant de jeunes : Wemmel (F)<sup>135</sup>, Kraainem (F), WezembEEK-OPPem (F), Tervuren, Overijse, Hoeilaart, Rhode-Saint-Genèse (F), Linkebeek (F).
- 2) Les communes résidentielles à revenus élevés : Merchtem, Meise.
- 3) Les communes situées à la périphérie de la ville, avec une activité économique et un nombre croissant de jeunes : Asse, Grimbergen, Vilvorde, Machelen, Zaventem, Sint-Pieters-Leeuw, Beersel, Dilbeek, Drogenbos (F).

**Carte 11 : Les 3 catégories des communes du « Vlaamse Rand »**



- Région de Bruxelles-Capitale
- Communes situées à la périphérie des villes, avec des revenus plus élevés et un nombre croissant de jeunes
- Communes résidentielles à revenus élevés
- Communes situées à la périphérie des villes, avec une activité économique et un nombre croissant de jeunes

Source : Belfius, *Typologie des communes 2018*,

#### 6.1.4. Des définitions socioéconomiques

Les communes périphériques à la Région de Bruxelles-Capitale se distinguent du reste de la Flandre et de la Wallonie. Le Brabant flamand mène d'ailleurs une politique différenciée dans les communes proches de Bruxelles, le Vlaamse Rand, contrairement au Brabant wallon. Ce qui explique entre autres le nombre d'études et d'articles sur ce territoire. Les 19 communes périphériques flamandes ont par exemple été analysées sous le prisme d'indicateurs tels que l'emploi, le niveau d'éducation ou encore le seuil de risque de pauvreté en 2021<sup>136</sup>. Cette étude a donné lieu à une classification en 7 groupes cohérents selon entre autres la forte ou la faible mobilité, la vocation commerciale ou encore suburbaine de ces communes. Mais ce processus mériterait d'être élargi aux autres communes périphériques à Bruxelles, aussi bien en Flandre qu'en Wallonie. Néanmoins, et malgré la spécificité de ces communes, peu de tentatives ont été faites pour identifier des groupements communaux sur la base d'indicateurs socioéconomiques.

(135) (F) Il s'agit des six communes à facilités, bénéficiant d'aménagements linguistiques spécifiques.

(136) ECHEVERRIA (N.), JANSSENS (R.), « Naar een typologie van de Vlaamse Rand gebaseerd op sociaaleconomische profielen », Working Paper 7, BRIO, 2020

## Conclusion

Différents constats ressortent de cet effort de classification des communes avoisinantes de Bruxelles. Les délimitations possibles de la périphérie bruxelloise sont multiples et surtout dépendantes des critères choisis. Mais, quel que soit le critère analysé, la périphérie traverse systématiquement les frontières institutionnelles et elle s'étend aussi bien en Flandre qu'en Wallonie.

De plus, en fonction des indicateurs considérés (morphologiques, fonctionnels, socioéconomiques), la géographie de la périphérie diffère. Bruxelles et ses communes périphériques entretiennent donc une relation mouvante. Cette relation témoigne également du caractère hétérogène de la périphérie bruxelloise.



## 6.2. QUELLE RELATION ENTRE BRUXELLES ET SA PÉRIPHÉRIE ?

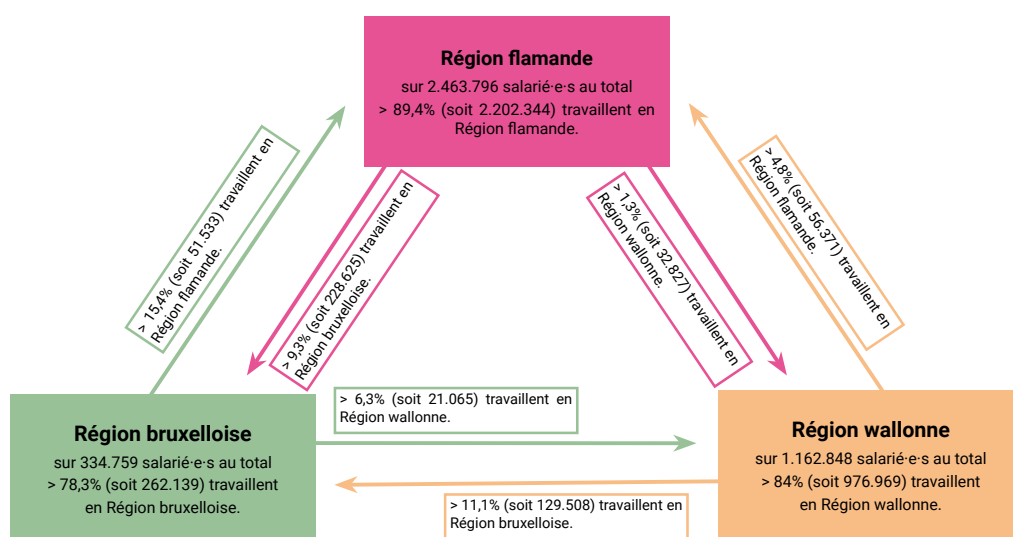
Les liens socioéconomiques ne sont plus à démontrer entre la Région de Bruxelles-Capitale et ses communes avoisinantes. En tant que bassin d'emploi incontournable, Bruxelles se définit largement par son attractivité économique. Le nombre important de navetteur·euse·s entrant dans la ville n'en est qu'un des indicateurs. En 2022, un peu plus d'un emploi sur deux (50,5 %) en Région bruxelloise est occupé par un·e Bruxellois·e<sup>137</sup>. Autrement dit, l'autre moitié des emplois (49,5 %) est occupée par des navetteur·euse·s.

### 6.2.1. Les Bruxellois·es toujours plus mobiles ?

Cependant, le développement économique d'une ville bénéficie également à sa périphérie et offre une série d'opportunités d'emploi aux frontières des 19 communes régionales, et ce notamment aux Bruxellois·e·s. En 2019-2020, 51.533 résident·e·s bruxellois·es (salarié·e·s) ont par exemple fait la navette vers la Flandre, soit 15,4 % de la population bruxelloise salariée<sup>138</sup>.

Le caractère structurant des déplacements liés au travail rend la relation entre la Région bruxelloise et sa périphérie dynamique et les échanges multidirectionnels (carte 12). Si la navette entrante à Bruxelles est déjà amplement analysée dans les rapports de view.brussels<sup>139</sup>, l'Instance bassin s'est intéressée ces deux dernières années aux logiques géographiques et sectorielles de l'emploi autour de la Région de Bruxelles-Capitale.

Carte 12 : Une photographie de la mobilité interrégionale au 2<sup>e</sup> trimestre 2018-2019



Source : Dynam-Reg, ONSS, HIVA et KUL<sup>140</sup>

L'évolution de la navette sortante, sur presque 10 ans, montre également que le pourcentage de navetteur·euse·s bruxellois·es augmente et que la majorité d'entre eux se rendent en priorité vers la périphérie proche, à savoir dans l'arrondissement d'Hal-Vilvorde.

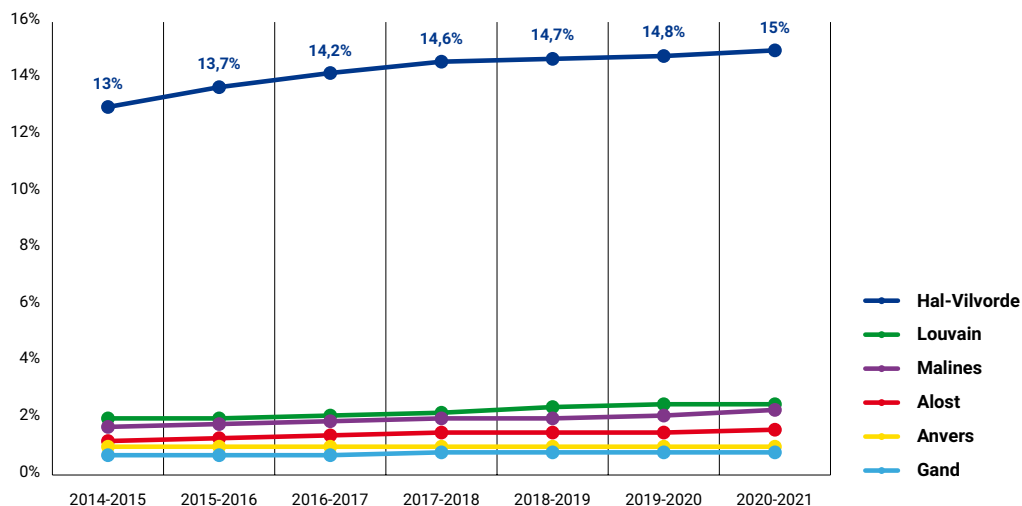
(137) View.brussels, *État des lieux*, op.cit., p. 12

(138) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel*, 6 juin 2023, p.7

(139) A chaque publication du rapport « État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », une section spécifique est dédiée à la navette entrante, à son évolution et aux caractéristiques des navetteur·euse·s.

(140) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p.7

**Graphique 31: Évolution de la navette sortante des bruxellois-es salarié-e-s, 2<sup>e</sup> trimestre 2014-2021**



Source : Dynam-Reg, ONSS, HIVA et KUL<sup>141</sup>

En 2018, environ 65.300 Bruxellois-es salarié-e-s ont travaillé en dehors de leur Région. Presque la moitié (51 %) se sont rendu-e-s dans le Brabant flamand (soit 33.042 personnes) et 18 % dans le Brabant wallon (soit 11.902 personnes). Une analyse sur le secteur d'activité économique<sup>142</sup> de cette navette sortante met en lumière qu'une part importante de la main-d'œuvre se rendant dans le Brabant flamand et wallon est active dans des emplois hautement qualifiés, par exemple dans les activités des sièges sociaux et conseil de gestion, dans l'enseignement, l'industrie pharmaceutique ou encore l'informatique.

**Tableau 8 : Navette sortante, exprimée en postes salariés<sup>143</sup>, en 2018**

| Secteur d'activité professionnelle (NACE)  | Brabant flamand | Secteur d'activité professionnelle (NACE)                | Brabant wallon |
|--|-----------------|--|----------------|
| Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager                           | 4.234           | Enseignement   | 1.373          |
| Commerce de gros   | 3.619           | Industrie pharmaceutique                                 | 1.143          |
| Commerce de détail   | 2.673           | Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager   | 974            |
| Activités liées à l'emploi   | 2.135           | Commerce de gros   | 809            |
| Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion                                | 2.037           | Programmation, conseil et autres activités informatiques | 542            |
| Restauration   | 1.591           | Commerce de détail                                       | 521            |
| Programmation, conseil et autres activités informatiques                         | 1.517           | Restauration   | 518            |
| Transports terrestres et transport par conduites                                 | 1.265           | Activités liées à l'emploi                               | 466            |
| Entreposage et services auxiliaires des transports                               | 1.152           | Travaux de construction spécialisés                      | 435            |
| Commerce de gros, de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles | 888             | Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion        | 387            |

Source : données ONSS, calcul IGEAT-ULB, 2022

(141) *Ibidem*, p.9

(142) La nomenclature utilisée pour répertorier et classer le secteur d'activité économique est le code NACE-BEL 2008. Pour une meilleure compréhension de ce que recouvrent les différents secteurs d'activité économique, il est conseillé de se référer aux [notes explicatives](#).

(143) Nombre de personnes salariées habitant à Bruxelles et dont le lieu de travail est en dehors de Bruxelles. La ventilation géographique et sectorielle de ces salarié-e-s se fait grâce à la comptabilisation des postes de travail.

### 6.2.2. Les tensions sur les marchés d'emploi bruxellois et flamand

Comme vu précédemment, le marché de l'emploi bruxellois souffre d'une « inadéquation » : d'un côté, la majorité des emplois nécessite des personnes au profil hautement qualifié – ce qui entraîne une attraction économique et un flux important de navettes entrantes – et de l'autre, le taux de chômage compte un nombre important de personnes faiblement qualifiées résidant à Bruxelles. De plus, malgré l'augmentation de la demande de main-d'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale, les opportunités pour les personnes moins ou faiblement qualifiées restent limitées<sup>144</sup>. Ce paradoxe est un obstacle important dans la résorption du taux de chômage des Bruxellois-ses et de la mise à l'emploi des personnes faiblement qualifiées.

Par ailleurs, en 2023, le nombre d'emplois vacants en Région flamande (131.300) et encore plus particulièrement dans le Brabant flamand (40.000), est particulièrement important<sup>145</sup>. Le nombre de salarié-e-s bruxellois-es travaillant dans le Brabant flamand a beau être en constante augmentation ces dernières années – passant de 10,2 % (soit 30.990 salarié-e-s) en 2014-2015 à 11,7 % en 2019-2020 (soit 38.953 salarié-e-s) – les opportunités d'emploi restent nombreuses.

Plus de la moitié (67,4 %) de l'ensemble des emplois vacants en Belgique se trouve en Région flamande. À titre informatif, la Région bruxelloise en compte 13 %.

En plus, les postes à pourvoir en Région flamande requièrent une part relativement élevée de travailleur-euse-s moins qualifié-e-s. En 2022 par exemple, le VDAB a reçu 17.700 offres d'emplois pour le Brabant flamand n'exigeant qu'un faible niveau de diplôme. Cela correspond à plus ou moins 2 offres d'emploi sur 5<sup>146</sup>. Au vu de la répartition du niveau de diplôme au sein de la population bruxelloise (voir supra) et donc du nombre important de personnes faiblement diplômées, le marché de l'emploi du Brabant flamand représente une opportunité supplémentaire pour les chercheur-euse-s d'emploi moins certifié-e-s.

### 6.2.3. Bruxelles : un bassin de recrutement

Regarder au-delà de la frontière régionale bruxelloise semble représenter une piste de solution pour pourvoir les postes vacants dans le Brabant flamand et offrir une opportunité d'emploi aux Bruxellois-es. Bruxelles pourrait dès lors être analysée sous l'angle de bassin de recrutement pour sa périphérie. Le bassin de recrutement fait ici référence à une région dont la main-d'œuvre pourrait en partie venir combler le nombre d'emplois disponibles dans une zone voisine (le bassin d'emploi) via le système de navette. Investiguer cette piste pose cependant plusieurs questions : quels types de postes sont vacants et dans quels secteurs se trouvent-ils ? Quel niveau de certification est exigé pour ces postes vacants ? La méconnaissance des langues, et à fortiori du néerlandais, pose-t-elle un problème à l'embauche ? Dans quelles communes se situent ces postes en question ?

(144) OCDE, *Points saillants*, op.cit., p.4

(145) Statbel, *Emplois vacants*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants#panel-12>

(146) OCDE, *Points saillants*, op.cit., p.5

### Études sur la mobilité interrégionale

Le comité VIONA, composé de délégués du ministre flamand en charge du travail et de l'économie sociale, des partenaires sociaux flamands et du département du travail et de l'économie sociale (WSE), a commandité une nouvelle étude afin de déterminer les grandes zones d'emploi interrégionales, sur base d'une analyse de l'offre et de la demande.

Une première étude est publiée le 31 janvier 2023 par Idea consult et HIVA KU Leuven, « Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbodanalyse » déterminant trois zones de mobilité interrégionale et d'opportunités : 1) Le rand flamand autour de Bruxelles 2) la Flandre occidentale 3) le Limbourg.

Sur demande d'Actiris et du VDAB, un approfondissement sur la mise à l'emploi des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·e·s dans le rand flamand a été réalisé par les mêmes consultant·e·s dans une seconde étude : « Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel », juin 2023.

Dans ce rapport, le périmètre de la périphérie bruxelloise pris en compte comprend toutes les communes de l'arrondissement Hal-Vilvorde, celles de l'arrondissement de Louvain ainsi que les communes de Tervuren, Kortenberg, Bertem et Huldenberg.

Les sections suivantes proposent dans un premier temps de présenter le type de profils recherchés en périphérie puis dans un deuxième temps de croiser les logiques géographiques de l'emploi selon une échelle sectorielle et le niveau de qualification des travailleur·euse·s du secteur. Pour ce faire, elles vont principalement se reposer sur deux outils, à savoir la dernière étude publiée en juin 2023 par Idea consult et HIVA KU Leuven concernant la mobilité interrégionale des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es dans le rand flamand et une matrice de données sur la mobilité interrégionale sectorielle conçue par le Brussels Studies Institute.

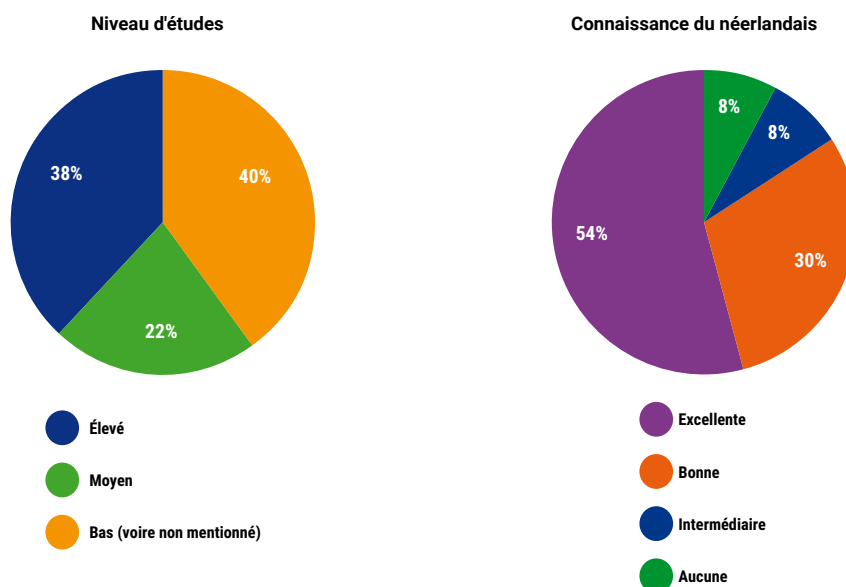
#### 6.2.3.1. Quels sont les profils recherchés dans le Rand ?

Le marché du travail flamand, et à fortiori celui du Brabant flamand, est confronté à un nombre important de postes vacants. Mais de quels postes s'agit-il majoritairement et quels sont les profils recherchés ?

Parmi les offres d'emploi<sup>147</sup> directement reçues par le VDAB en 2021, presque la moitié (40 %) requiert un niveau d'études bas voire ne mentionne pas de niveau d'études. La connaissance du néerlandais reste par ailleurs centrale dans les offres d'emploi, avec 84 % des offres qui attendent une bonne voire une très bonne connaissance.

(147) La base de données compilée par l'étude « Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel » compte aussi bien les offres d'emploi nouvellement reçues que les offres d'emploi vacantes. Elle répertorie les offres directement déclarées au VDAB, celles déclarées par les agences d'intérim et celles pour des missions temporaires. Parmi les informations obtenues, il y a également le métier du poste vacant, les compétences linguistiques et le niveau d'études requis, ainsi que le lieu de travail.

**Graphique 32 : Niveau d'étude et connaissance du néerlandais exigé dans les offres d'emploi directement réceptionnées par le VDAB, dans la périphérie bruxelloise, en pourcentage en 2021**



Source : VDAB (2021)

Les trois profils les plus recherchés en périphérie bruxelloise en 2021 sont : le personnel administratif spécialisé (dont les employé-e-s de commerce), le personnel de nettoyage et d'entretien et les enseignant-e-s. Cependant, les offres d'emploi reçues pour le personnel administratif spécialisé et pour les enseignant-e-s exigent pour la grosse majorité d'entre elles des personnes moyennement et hautement diplômées, respectivement 68 % et 97 %<sup>148</sup>.

Les offres d'emploi n'exigeant qu'un faible voire aucun niveau d'études parmi les profils les plus recherchés sont plutôt le personnel de nettoyage et d'entretien et les chauffeur-euse-s.

**Tableau 9 reprenant le métier et le niveau d'études demandé pour les offres d'emploi reçues par le VDAB (2021)**

| Métier                                | Niveau d'études demandé     |       |       |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------|-------|
|                                       | Bas (voire aucune exigence) | Moyen | Élevé |
| Personnel de nettoyage et d'entretien | 97 %                        | 3 %   | 0 %   |
| Chauffeur-euse                        | 94 %                        | 5 %   | 1 %   |
| Manutentionnaire                      | 80 %                        | 20 %  | 0 %   |
| Vendeur-euse (support à la vente)     | 62 %                        | 28 %  | 10 %  |

Source, VDAB (2021)

(148) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p. 26

De plus, à l'exception du personnel de nettoyage et d'entretien, 80 % ou plus des offres d'emploi demandent une très bonne connaissance du néerlandais.

### 6.2.3.2. Quels sont les profils recherchés dans le Rand ?

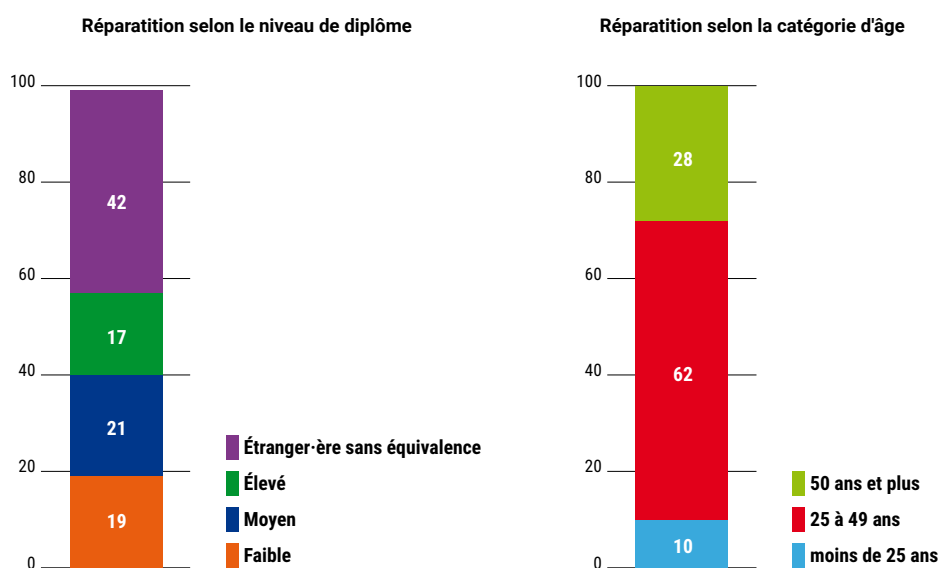
En comparaison, pour les offres d'emploi reçues par Actiris en 2019<sup>149</sup> pour la Région de Bruxelles-Capitale :

- 7 % requièrent un faible niveau d'études contre 39 % qui demandent un niveau élevé ;
- 28 % ne mentionnent aucune exigence en matière d'études ou ce n'est pas explicitement précisé ;
- 83 % requièrent une connaissance moyenne du français ;
- 41 % demandent une connaissance moyenne du néerlandais ;
- 39 % exigent le bilinguisme<sup>150</sup>.

### 6.2.3.3. Quel est le profil des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es ?

La population bruxelloise se définit par cinq grands critères. Elle est dense, multiculturelle, jeune, précarisée et témoigne d'un niveau de diplomation atypique (voir supra). Elle connaît également un taux de chômage administratif assez important, à savoir 14,7 % en moyenne en 2023. Parmi ces chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es, presque la moitié (42 %) sont des étranger·ère·s sans équivalence de diplôme. Il est intéressant de noter que contrairement à la structure de certification de la population bruxelloise, celle des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es (hors étranger·ère·s sans équivalence) compte une majorité de personnes moyennement diplômées (21 %). Il semble par ailleurs logique que le taux de personnes hautement diplômées (17 %) parmi les chercheur·euse·s d'emploi soit le plus faible puisque la Région bruxelloise propose principalement des postes pour des profils hautement diplômés. Attention néanmoins, les données sur la répartition des diplômes ne prennent pas en compte les certifications issues de la formation professionnelle<sup>151</sup>. La majorité des chercheur·euse·s d'emploi (62 %) sont également dans une tranche d'âge assez jeune puisqu'il s'agit des 25-49 ans.

**Graphique 33 : Répartition des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es selon leur niveau de diplôme et leur catégorie d'âge en 2022 (exprimé en pourcentage)**



(149) La base de données de l'étude « Interregionale arbeidsmobiliteit (...) » reprend uniquement les offres d'emploi transitant directement par Actiris (celles déclarées par les agences d'intérim et celles pour des missions temporaires sont exclues). De plus, en raison d'une rupture statistique, ce sont les données de 2019 qui ont été analysées.

(150) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p.27-28

(151) Cet état de fait ne donne malheureusement pas une vision complète et exhaustive du niveau de certification des chercheur·euse·s d'emploi.

Source : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2023

Enfin, il est intéressant de relever qu'en 2023, ce sont les domaines professionnels de la sécurité, du nettoyage, de l'environnement (14,2 %), de l'administration (13,8 %), des transports et de la logistique (11 %) et du commerce et support à la vente (9,2 %) qui comptent le plus d'inscrit·e·s parmi les chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es.

**Tableau 10 : Moyenne des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es inscrit·e·s auprès d'Actiris par domaine professionnel en 2023**

| Domaine professionnel   | Moyenne des inscrit·e·s | Pourcentage du total |
|---|-------------------------|----------------------|
| <b>Administration</b>   | <b>12.297</b>           | <b>13,8 %</b>        |
| <i>Traduction – interprétariat</i>                              | 257                     |                      |
| <i>Administration – Secrétariat / bureautique secteur privé</i> | 966                     |                      |
| <i>Administration – Secrétariat secteur public</i>              | 634                     |                      |
| <i>Administration – Employé·e·s secteur privé</i>               | 8.795                   |                      |
| <i>Administration – Téléphonie, accueil</i>                     | 1.556                   |                      |
| <i>Administration – Tourisme</i>                                | 90                      |                      |
| <b>Agricole, horticole, élevage, chasse / pêche</b>             | <b>925</b>              | <b>1 %</b>           |
| <b>Artistique – Artisanat</b>                                   | <b>7.916</b>            | <b>8,9 %</b>         |
| <b>Coiffure et esthétique</b>                                   | <b>1.405</b>            | <b>1,6 %</b>         |
| <b>Commerce et support à la vente</b>                           | <b>8.202</b>            | <b>9,2 %</b>         |
| <i>Marketing – Relations publiques</i>                          | 351                     |                      |
| <i>Commerce – Vente hors magasins / Délégués</i>                | 469                     |                      |
| <i>Commerce – Vente en magasin</i>                              | 7.382                   |                      |
| <b>Construction</b>   | <b>4.594</b>            | <b>5,2 %</b>         |
| <b>Économie, finances, droit</b>                                | <b>1.207</b>            | <b>1,4 %</b>         |
| <b>Garage, carrosserie, cycles</b>                              | <b>752</b>              | <b>0,8 %</b>         |
| <b>Gestion</b>  | <b>3.545</b>            | <b>4 %</b>           |
| <b>Horeca, alimentation</b>                                     | <b>7.778</b>            | <b>8,7 %</b>         |
| <b>Imprimerie</b>   | <b>206</b>              | <b>0,2 %</b>         |
| <b>Industrie</b>  | <b>1.419</b>            | <b>1,6 %</b>         |
| <b>Informatique</b>   | <b>1.758</b>            | <b>2 %</b>           |
| <b>Ingénierat / sciences appliquées</b>                         | <b>392</b>              | <b>0,4 %</b>         |
| <b>Médical et paramédical</b>                                   | <b>4.402</b>            | <b>4,9 %</b>         |
| <b>Pédagogie, enseignement et formation</b>                     | <b>2.529</b>            | <b>2,8 %</b>         |
| <b>Psychosocial, culture, loisirs, sports</b>                   | <b>4.140</b>            | <b>4,7 %</b>         |
| <b>Sciences</b>   | <b>533</b>              | <b>0,6 %</b>         |
| <b>Sécurité, nettoyage, environnement</b>                       | <b>12.602</b>           | <b>14,2 %</b>        |
| <i>Environnement – Recyclage</i>                                | 69                      |                      |
| <i>Sécurité au travail</i>                                      | 78                      |                      |
| <i>Sécurité</i>   | 1.740                   |                      |
| <i>Nettoyage et service</i>                                     | 10.714                  |                      |
| <b>Textile, confection, tapisserie / ameublement, cuir</b>      | <b>841</b>              | <b>0,9 %</b>         |
| <b>Transports, manutention, emballage, etc. (logistique)</b>    | <b>9.779</b>            | <b>11 %</b>          |
| <i>Transports – Eau, Air, Rail</i>                              | 267                     |                      |
| <i>Transports – Route</i>                                       | 4.033                   |                      |
| <i>Transports – Expédition et messagerie</i>                    | 247                     |                      |
| <i>Réassortisseurs – Manutentionnaires (logistique)</i>         | 4.688                   |                      |
| <i>Emballage</i>  | 544                     |                      |
| <b>Indéterminé</b>  | <b>1.759</b>            | <b>2 %</b>           |
| <b>TOTAL</b>  | <b>88.979</b>           |                      |

Source : [view.stat](#)

### 6.2.4. Bruxelles est-elle un réel pôle d'attraction économique ?

Si Bruxelles a longtemps été considérée comme l'unique centre névralgique de l'économie belge, une analyse géographique globale de l'emploi en Belgique montre qu'il n'y a pas qu'une zone d'emploi unique ni un seul bassin de recrutement pour Bruxelles. Le poids de Bruxelles dans l'économie belge n'est pas une entité homogène, il varie en fonction des différents secteurs d'activité économiques considérés – repris ici sous la nomenclature NACE<sup>152</sup>.

Certains secteurs ne sont pas du tout reliés à Bruxelles (ex. les industries extractives, la pêche et l'aquaculture, le transport aérien, etc.) alors que d'autres le sont très fortement (ex. l'administration publique et l'enseignement)<sup>153</sup>. Bien que la Région de Bruxelles-Capitale reste la Région dont le poids économique est globalement le plus important, les mouvements de navettes entrantes et sortantes (voir supra) montrent que des dynamiques entre les économies régionales sont déjà à l'œuvre et ne méritent que d'être davantage développées ; à l'instar du transport aérien pour lequel la majorité des postes de travail sont situés en dehors des frontières régionales bruxelloises, mais pour lesquels un nombre non négligeable de Bruxellois-es sont employé-e-s dans le Brabant flamand.

Bruxelles et sa périphérie peuvent donc plutôt être vues comme un bassin polycentrique avec plusieurs bassins de recrutement en fonction de l'orientation sectorielle. Certains secteurs d'activité économique sont donc incontournables pour Bruxelles, soit parce qu'ils offrent des emplois situés à Bruxelles, soit parce qu'ils proposent des emplois salariés à des Bruxellois-es (en dehors de Bruxelles).

#### 6.2.4.1. Les secteurs économiques incontournables à et autour de Bruxelles

À l'exclusion des activités des organisations et organismes extraterritoriaux – qui est le secteur d'activité économique le plus fortement connecté à Bruxelles (83,3 %), les secteurs dont le degré de connexion<sup>154</sup> avec Bruxelles est le plus fort, sont :

- 1) La programmation et diffusion de programmes radio et de télévision ;
- 2) Assurance, réassurance et caisses de retraite (à l'exclusion des assurances sociales obligatoires) ;
- 3) Les télécommunications ;
- 4) Les activités des services financiers (hors assurance et caisses de retraite) ;
- 5) Les services d'information ;

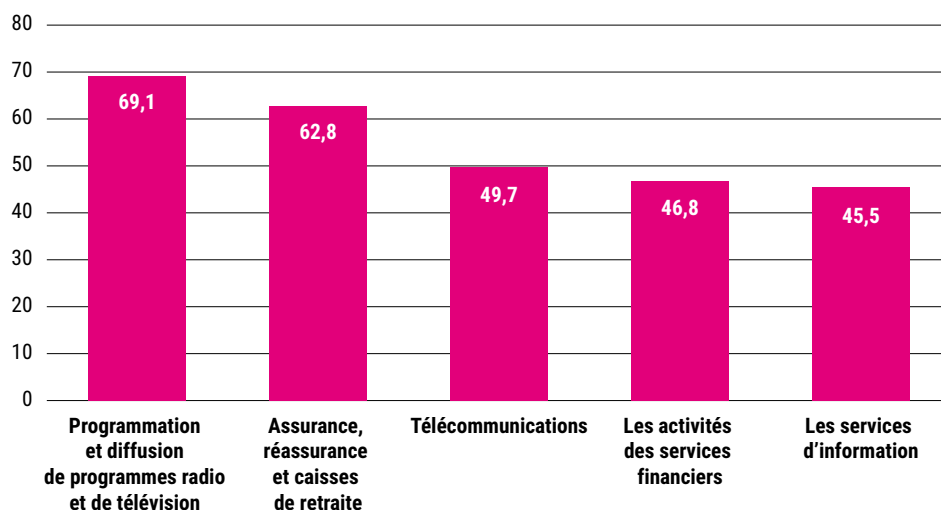
(152) Pour une meilleure compréhension de ce que recouvrent les différents secteurs d'activité économique, il est conseillé de se référer aux [notes explicatives](#) de la nomenclature NACE-BEL 2008.

(153) Brussels Studies Institute, *Mission d'accompagnement d'un diagnostic territorial et socioéconomique de la Région de Bruxelles-Capitale pour l'IBEFE*, 2022

(154) C'est-à-dire un secteur d'activité économique qui offre des emplois à Bruxelles ou de l'emploi à des Bruxellois-es.



**Graphique 34 : La part de l'emploi salarié connecté à Bruxelles selon le secteur d'activité économique (NACE), 2018**



Source : ONSS, calcul IGEAT-ULB

A contrario, les secteurs d'activités économique les moins connectés à Bruxelles sont la fabrication de textiles (0,6 %), la pêche et l'aquaculture (0,8 %), la métallurgie (1,5 %), la fabrication de meubles (1,5 %) ainsi que la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (1,6 %).

#### 6.2.4.2. Où sont les faiblement diplômé-e-s à Bruxelles ?

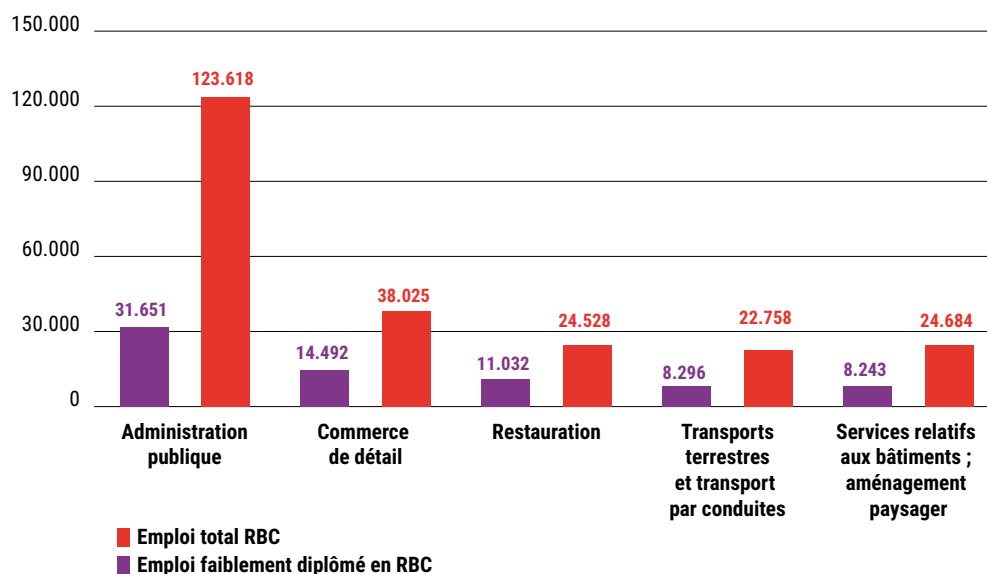
Si ces secteurs d'activités économiques sont incontournables lorsqu'on parle du marché de l'emploi bruxellois en lien avec celui de sa périphérie, ce ne sont pas pour autant eux qui embauchent le plus de personnes faiblement diplômées.

##### Qui sont les faiblement diplômé-e-s ?

Les données présentées dans ce rapport ont été compilées et calculées par les chercheur-euse-s du Brussels Studies Institute. Ils et elles informent que la limite supérieure la plus couramment adoptée pour définir l'emploi des faiblement diplômé-e-s est le secondaire inférieur. Cependant, le relèvement général du niveau de diplôme implique qu'empiriquement il est de plus en plus probant d'y inclure le secondaire supérieur professionnel. La définition des faiblement diplômé-e-s est ici la suivante :

*Personnes disposant au mieux d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire professionnel.*

**Graphique 35 : TOP 5 des secteurs qui emploient le plus de personnes faiblement diplômées en Région de Bruxelles-Capitale (2011, exprimé en poste de travail), mis en comparaison avec l'emploi total de ces mêmes secteurs en Région de Bruxelles-Capitale.**



Source : *Census2011, calcul IGEAT-ULB*

En 2011, les secteurs d'activité économique qui emploient le plus de personnes faiblement diplômées<sup>155</sup> en nombre absolu sont l'administration publique, le commerce de détail, la restauration, les transports (terrestres et conduites) et les services relatifs aux bâtiments. Cependant, la proportion des faiblement diplômé-e-s dans ces secteurs ne correspond que rarement à plus d'un tiers des emplois – exception faite de la restauration, où presque la moitié des emplois sont occupés par des personnes faiblement diplômées.

### 6.2.5. La navette sortante des faiblement diplômé-e-s

L'étude d'envergure menée par IDEA consult et HIVA KUL sur la mobilité interrégionale des demandeur-euse-s d'emploi bruxellois-es met en avant 5 secteurs pour lesquels la navette sortante pourrait davantage être encouragée, car ce sont des secteurs proposant un large nombre d'offres d'emploi<sup>156</sup>. Il s'agit de :

- L'hôtellerie,
- Le commerce et vente,
- Les activités de services administratifs et de soutien,
- Le transport et la logistique,
- L'industrie et la construction.

Il est néanmoins intéressant de se pencher sur la part des faiblement diplômé-e-s présent-e-s dans ces secteurs afin d'identifier s'ils pourraient également être des secteurs d'opportunités pour les faiblement diplômé-e-s<sup>157</sup>.

(155) Pour savoir ce que recouvre le terme de « faiblement diplômé-e », cf. encart « Qui sont les faiblement diplômé-e-s ? ».

(156) IDEA Consult, *Opportunités de mobilité interrégionale pour le marché du travail flamand*, <https://www.ideaconsult.be/fr/projets/opportunités-de-mobilité-interrégionale-pour-le-marché-du-travail-flamand>

(157) Pour créer ce lien, une table de correspondance a été créée entre les secteurs identifiés par IDEA consult et HIVA KUL et les secteurs NACE. La table de correspondance se trouve en annexe du présent document.

### 6.2.5.1. L'hôtellerie/l'hébergement

Bien que l'hôtellerie soit identifiée comme un secteur d'activité pour lequel la navette sortante des Bruxellois-es devrait être encouragée, la navette sortante indique que très peu de Bruxellois-es faisaient ce trajet en 2018.

De plus, la part des salarié-e-s habitant à Bruxelles et travaillant dans l'emploi national du secteur permet d'évaluer dans quelle mesure ce secteur emploie des Bruxellois-es. Dans le cas de l'hébergement, 15,4 % de l'emploi national est occupé par des Bruxellois-es, indépendamment du lieu de travail.

**Tableau 11 : Navette sortante, 2018, exprimée en postes de travail salarié**

| Navette sortante 2018   |               |
|---|---------------|
| Vers le Brabant flamand   | 304 personnes |
| Vers le Brabant wallon  | 107 personnes |
| Vers le reste de la Flandre   | 32 personnes  |
| Vers le reste de la Wallonie  | 19 personnes  |
| Bruxellois·e-s dans l'emploi national 2018  |               |
| La part des salarié-e-s habitant à Bruxelles et travaillant dans l'emploi national du secteur | 15,4 %        |

Source : ONSS, calcul IGEAT-ULB

Afin de savoir si le secteur offre beaucoup d'emplois faiblement diplômés aux personnes travaillant à Bruxelles, quel que soit leur lieu de résidence (la navette entrante est donc comprise dans ces chiffres), le Brussels Studies Institute propose de calculer la part de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale occupée par des travailleur·euse·s faiblement diplômé·e·s dans ce secteur d'activité économique.

Pour l'hébergement, cette part est presque d'1/3 des emplois en Région de Bruxelles-Capitale. Lorsqu'on se concentre sur la navette sortante, la part des navetteur·euse·s faiblement diplômé·e·s travaillant dans le secteur de l'hébergement est de 34 %.

| Situation des faiblement diplômé·e·s dans le secteur en 2011  |      |
|---|------|
| La part de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale occupée par des travailleur·euse·s faiblement diplômé·e·s | 32 % |
| La part des faiblement diplômé·e·s parmi les travailleur·euse·s sortant de Bruxelles                          | 34 % |

Source : Census2011, calcul IGEAT-ULB

### 6.2.5.2. Le commerce et la vente

La majorité des navetteur·euse·s occupé·e·s dans le commerce et la vente se dirigent bien vers la Région flamande et encore plus particulièrement vers le Brabant flamand (6.292 salarié·e·s).

La part des Bruxellois·es travaillant dans l'emploi national pour ce secteur n'est pas très élevée puisqu'il avoisine les 8,4 % dans le commerce de détail et les 6,2 % pour le commerce de gros.

**Tableau 12 : Navette sortante, 2018, exprimée en postes de travail salarié**

| Navette sortante 2018   |                 |
|---|-----------------|
| Vers le Brabant flamand   | 6.292 personnes |
| Vers le Brabant wallon  | 1.330 personnes |
| Vers le reste de la Flandre   | 1.420 personnes |
| Vers le reste de la Wallonie  | 674 personnes   |
| Bruxellois·e·s dans l'emploi national 2018  |                 |
| La part des salarié·e·s habitant à Bruxelles et travaillant dans l'emploi national du secteur |                 |
| <i>Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles</i>          | 8,4 %           |
| <i>Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles</i>            | 6,2 %           |

Source : ONSS, calcul IGEAT-ULB

Le commerce de détail en particulier propose des emplois aux personnes faiblement diplômé·e·s à Bruxelles. Sur toute la navette sortante dans ce secteur, 38 % des navetteur·euse·s sont faiblement diplômé·e·s.

| Situation des faiblement diplômé·e·s dans le secteur en 2011  |      |
|---|------|
| La part de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale occupée par des travailleur·euse·s faiblement diplômé·e·s |      |
| <i>Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles</i>                          | 38 % |
| <i>Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles</i>                            | 21 % |
| La part des faiblement diplômé·e·s parmi les travailleur·euse·s sortant de Bruxelles                          |      |
| <i>Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles</i>                          | 38 % |
| <i>Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles</i>                            | 19 % |

Source : Census2011, calcul IGEAT-ULB

La répartition géographique de la navette sortante (tous diplômes confondus) montre également qu'en ce qui concerne le commerce de gros, les navetteur·euse·s bruxellois·es se rendent principalement à Zaventem, à Machelen et à Vilvorde.

Le commerce de détail est quant à lui plus important dans le sud-ouest, avec 40 % ou plus de navetteur·euse·s qui vont vers Asse, Halle, Sint-Pieters-Leeuw, Drogenbos et Beerse!<sup>158</sup>.

(158) IDEA consult, HIVA KUL, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p.19

### 6.2.5.3. Les activités de services administratifs et de soutien

Les activités de services administratifs et de soutien mobilisent un grand nombre de navetteur·euse·s bruxellois·es, puisque presque 10.000 personnes se rendent dans la périphérie bruxelloise (à savoir le Brabant flamand et le Brabant wallon).

De manière générale, presque 20 % des salarié·e·s bruxellois·es travaillent dans l'emploi national des services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises.

**Tableau 13 : Navette sortante, 2018, exprimée en postes de travail salarié**

| Navette sortante 2018   |                 |
|---|-----------------|
| Vers le Brabant flamand   | 7.779 personnes |
| Vers le Brabant wallon  | 1.929 personnes |
| Vers le reste de la Flandre   | 3.043 personnes |
| Vers le reste de la Wallonie  | 1.301 personnes |
| Bruxellois·e·s dans l'emploi national 2018  |                 |
| La part des salarié·e·s habitant à Bruxelles et travaillant dans l'emploi national du secteur     |                 |
| <i>Activités de location et location-bail</i>   | 7 %             |
| <i>Activités liées à l'emploi</i>   | 6,5 %           |
| <i>Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes</i> | 11,4 %          |
| <i>Enquêtes et sécurité</i>   | 12,8 %          |
| <i>Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage</i>                                      | 11,7 %          |
| <i>Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises</i>           | 17,5 %          |

Source : ONSS, calcul IGEAT-ULB

Le secteur économique des **enquêtes et sécurité** est particulièrement prégnant pour les personnes faiblement diplômé·e·s puisque près de la moitié des emplois bruxellois dans le secteur étaient occupés par des personnes faiblement diplômé·e·s en 2011. Il en va de même pour la part des faiblement diplômé·e·s parmi les navetteur·euse·s sortant·e·s qui avoisine les 50 %.

Ce secteur est suivi de près par les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement du paysage qui comptent également un grand nombre d'emplois faiblement diplômé·e·s.

| Situation des faiblement diplômé-e-s dans le secteur en 2011  |      |
|---|------|
| La part de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale occupée par des travailleur-euse-s faiblement diplômé-e-s |      |
| <i>Activités de location et location-bail</i>   | 22 % |
| <i>Activités liées à l'emploi</i>   | 26 % |
| <i>Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes</i>            | 11 % |
| <i>Enquêtes et sécurité</i>   | 47 % |
| <i>Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage</i>  | 33 % |
| <i>Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises</i>                       | 17 % |
| La part des faiblement diplômé-e-s parmi les travailleur-euse-s sortant de Bruxelles                          |      |
| <i>Activités de location et location-bail</i>   | 29 % |
| <i>Activités liées à l'emploi</i>   | 34 % |
| <i>Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes</i>            | 9 %  |
| <i>Enquêtes et sécurité</i>   | 49 % |
| <i>Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysage</i>  | 42 % |
| <i>Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises</i>                       | 20 % |

Source : *Census2011, calcul IGEAT-ULB*

Les professions administratives sont également parmi celles qui connaissent une des plus fortes augmentations du nombre d'emplois vacants<sup>159</sup>.

Les activités de services relatifs aux bâtiments sont très présentes dans la périphérie et attirent beaucoup de navetteur-euse-s bruxellois-es. À titre d'exemple, sur tout-es les Bruxellois-es se rendant à Meise, 73 % d'entre elles et eux sont occupé-e-s dans ce secteur. La moitié des Bruxellois-es (52 %) se rendant à Vilvorde travaillent dans les activités de services administratifs et de soutien.

Les activités de services relatifs aux bâtiments sont également fort présentes à Zaventem (16 %), Asse (10 %), Dilbeek (12 %), Grimbergen (26 %), Sint-Pieters-Leeuw (24 %)<sup>160</sup>.

#### 6.2.5.4. Le transport et la logistique

Avec la présence de l'aéroport de Zaventem dans le Brabant flamand, il est assez évident de retrouver un nombre important de Bruxellois-es s'y rendant en 2018. C'est d'ailleurs dans les transports aériens que la part des salarié-e-s habitant à Bruxelles et travaillant dans le secteur est la plus importante avec 9,2 %.

(159) OCDE, *Points saillants*, op.cit., p.4

(160) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p.19

**Tableau 14 : Navette sortante, 2018, exprimée en postes de travail salarié**

| Navette sortante 2018   |                 |
|---|-----------------|
| Vers le Brabant flamand   | 3.513 personnes |
| Vers le Brabant wallon  | 394 personnes   |
| Vers le reste de la Flandre   | 790 personnes   |
| Vers le reste de la Wallonie  | 360 personnes   |
| Bruxellois·e-s dans l'emploi national 2018  |                 |
| La part des salarié·e-s habitant à Bruxelles et travaillant dans l'emploi national du secteur |                 |
| <i>Transports terrestres et transport par conduites</i>                                       | 8,8 %           |
| <i>Transports par eau</i>   | 0,6 %           |
| <i>Transports aériens</i>   | 9,2 %           |
| <i>Entreposage et services auxiliaires des transports</i>                                     | 3,3 %           |
| <i>Activités de poste et de courrier</i>  | 6,8 %           |

Source : ONSS, calcul IGEAT-ULB

La situation est légèrement plus contrastée pour les faiblement diplômé·e-s puisqu'à Bruxelles, on les retrouve plutôt dans les activités de poste et de courrier (43 %) ainsi que dans les services d'entreposage et services auxiliaires des transports (39 %).

Lorsqu'ils et elles résident à Bruxelles et franchissent la frontière régionale, on les retrouve surtout dans les transports terrestres et transports par conduites (51 %).

| Situation des faiblement diplômé·e-s dans le secteur en 2011  |      |
|---|------|
| La part de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale occupée par des travailleur·euse·s faiblement diplômé·e-s |      |
| <i>Transports terrestres et transport par conduites</i>   | 36 % |
| <i>Transports par eau</i>   | 19 % |
| <i>Transports aériens</i>   | 6 %  |
| <i>Entreposage et services auxiliaires des transports</i>   | 39 % |
| <i>Activités de poste et de courrier</i>  | 43 % |
| La part des faiblement diplômé·e-s parmi les travailleur·euse·s sortant de Bruxelles                          |      |
| <i>Transports terrestres et transport par conduites</i>   | 51 % |
| <i>Transports par eau</i>   | 25 % |
| <i>Transports aériens</i>   | 13 % |
| <i>Entreposage et services auxiliaires des transports</i>   | 37 % |
| <i>Activités de poste et de courrier</i>  | 39 % |

Source : Census2011, calcul IGEAT-ULB

(161) OCDE, *Points saillants*, op.cit., p.4

(162) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p.19

Le secteur de la logistique est un autre des secteurs qui connaît une très forte augmentation du nombre d'emplois vacants<sup>161</sup>. Pour l'instant le secteur est surtout présent dans le nord/nord-ouest de la périphérie. 20 % des navetteur·euse·s bruxellois·es se rendant à Machelen et 63 % de celles et ceux se rendant à Steenokkerzeel travaillent dans ce secteur<sup>162</sup>.

### 6.2.5.5. L'industrie et la construction

Le secteur de l'industrie est un des rares pour lequel une majorité de personnes se rendent dans le Brabant wallon plutôt que dans le Brabant flamand. La majorité des Bruxellois-es se retrouve d'ailleurs dans l'industrie pharmaceutique, particulièrement présente dans le Brabant wallon.

**Tableau 15 : Navette sortante, 2018, exprimée en postes de travail salarié**

| Navette sortante 2018   |                 |
|---|-----------------|
| Vers le Brabant flamand   | 1.286 personnes |
| Vers le Brabant wallon  | 1.486 personnes |
| Vers le reste de la Flandre   | 704 personnes   |
| Vers le reste de la Wallonie  | 501 personnes   |
| Bruxellois·e-s dans l'emploi national 2018  |                 |
| La part des salarié·e-s habitant à Bruxelles et travaillant dans l'emploi national du secteur |                 |
| <i>Industries alimentaires</i>  | 3,5 %           |
| <i>Industrie du papier et du carton</i>   | 2,4 %           |
| <i>Industrie chimique</i>   | 1,3 %           |
| <i>Industrie pharmaceutique</i>   | 6,4 %           |
| <i>Métallurgie</i>  | 0,7 %           |
| <i>Autres industries manufacturières</i>  | 3,6 %           |
| <i>Construction de bâtiments ; promotion immobilière</i>                                      | 4,2 %           |

Source : ONSS, calcul IGEAT-ULB

Ce n'est par ailleurs pas dans l'industrie pharmaceutique qu'on retrouve la plus large part des personnes faiblement diplômé·e-s mais bien plus dans les industries alimentaires (46 %) et les industries du papier et du carton (49 %).

L'emploi exigeant un faible niveau de diplôme se situant en dehors de Bruxelles se retrouve d'ailleurs dans ces deux mêmes industries – alimentaires, du papier et du carton.



| Situation des faiblement diplômé-e-s dans le secteur en 2011  |      |
|---|------|
| La part de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale occupée par des travailleur-euse-s faiblement diplômé-e-s |      |
| <i>Industries alimentaires</i>  | 46 % |
| <i>Industrie du papier et du carton</i>   | 49 % |
| <i>Industrie chimique</i>   | 12 % |
| <i>Industrie pharmaceutique</i>   | 15 % |
| <i>Métallurgie</i>  | 20 % |
| <i>Autres industries manufacturières</i>  | 32 % |
| <i>Construction de bâtiments ; promotion immobilière</i>  | 41 % |
| La part des faiblement diplômé-e-s parmi les travailleur-euse-s sortant de Bruxelles                          |      |
| <i>Industries alimentaires</i>  | 40 % |
| <i>Industrie du papier et du carton</i>   | 48 % |
| <i>Industrie chimique</i>   | 20 % |
| <i>Industrie pharmaceutique</i>   | 5 %  |
| <i>Métallurgie</i>  | 29 % |
| <i>Autres industries manufacturières</i>  | 33 % |
| <i>Construction de bâtiments ; promotion immobilière</i>  | 41 % |

Source : *Census2011, calcul IGEAT-ULB*

Pour ce qui est de la périphérie, les secteurs de l'industrie et de la construction se retrouvent surtout dans le sud/sud-ouest. 23 % des Bruxellois-es travaillant dans ces secteurs se rendent à Sint-Pieters-Leeuw, à Asse (9 %), Dilbeek (20 %), Drogenbos (17 %), Halle (7 %), Beersel (23 %) et à Linkebeek (15 %)<sup>163</sup>.

### 6.2.6. Les obstacles à la mobilité interrégionale

La mobilité interrégionale centrée sur l'emploi est une réalité autour de Bruxelles. Une connexion forte existe entre la Région de Bruxelles-Capitale et sa périphérie. De plus, les différentes campagnes de sensibilisation<sup>164</sup> d'Actiris témoignent d'une réelle volonté de développer cette mobilité.

Cependant, toute une série d'obstacles entrave encore la mobilité des chercheur-euse-s d'emploi. Le centre d'études et de documentation du Rand flamand, BRIO, retient entre autres : la barrière de la langue, l'accessibilité de la périphérie ou encore la méconnaissance des opportunités.

#### 6.2.6.1. Le néerlandais reste crucial

En sa qualité de Région bilingue, les exigences linguistiques sont également particulièrement élevées sur le marché de l'emploi bruxellois. Être parfaitement bilingue augmente de presque 50 % ses chances de trouver un emploi, et ce indépendamment d'autres facteurs socioéconomiques (dont la durée du chômage). Bruxelles se situant en plein milieu du Brabant flamand, ces exigences se répercutent donc inévitablement sur le marché de l'emploi à proximité directe<sup>165</sup>. Ceci est encore plus particulièrement le cas pour la connaissance du néerlandais.

(163) *Ibidem*, p.20

(164) Actiris, *La périphérie recrute ! Komaan, elle n'attend que vous.*  
<https://eenjobpourmoi.be/>

(165) OCDE, *Points saillants*, op.cit., p.6

Pour toutes les offres d'emploi reçues par le VDAB concernant le Rand, les exigences linguistiques sont très strictes. 84 % des offres d'emploi demandent une bonne voire une très bonne connaissance du néerlandais<sup>166</sup>.

#### 6.2.6.2. La périphérie reste difficilement accessible

---

Disposer d'une voiture semble souvent être une condition pour pouvoir se rendre sur son lieu de travail et en revenir, en particulier lorsque ces emplois sont situés dans des zones éloignées ou avec des horaires irréguliers.

Ceci est particulièrement vrai pour Bruxelles et sa périphérie. Deux tiers des déplacements entre Bruxelles et la périphérie se font en voiture. Cependant, le taux de motorisation à Bruxelles est assez faible : 53,7 % des ménages de la Région de Bruxelles-Capitale ne possèdent pas de voiture, contre 25 % des ménages wallons et 22,9 % des ménages flamands. De plus, de nombreux·euse·s chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es ne possèdent pas de voiture<sup>167</sup>.

#### 6.2.6.3. La méconnaissance des opportunités

---

Les réseaux professionnels et informels sont également d'une grande aide dans la recherche d'un emploi. BRIO constate que le public bruxellois est encore trop souvent sujet au manque de connaissance des opportunités d'emploi en périphérie, notamment dû à l'absence de contacts informels avec des homologues néerlandophones.

Environ 80 % des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es connaissent principalement d'autres Bruxellois·es et moins de Flamand·es<sup>168</sup>.

(166) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, op.cit., p.24

(167) *Ibidem*, p.33-34

(168) BRIO, *Hoe goed sluit het Brussels onderwijs aan bij de vraag naar tewerkstelling in de Vlaamse Rand?*, Studiedag – 01.12.23

# 7. QUELLES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES POUR BRUXELLES ?

## Quelles tendances à moyen terme pour Bruxelles ?

- Entre 2022 et 2035, l'augmentation de la proportion de hautement diplômé-e-s entraînera des pénuries dans les secteurs nécessitant un niveau de diplôme moins élevé.
- Le dérèglement climatique, l'intelligence artificielle et le vieillissement de la population représentent de grands défis qui feront pression sur le marché de l'emploi et sur les besoins en compétences.

Le marché de l'emploi est en perpétuelle évolution, demandant aux opérateurs de formation et d'enseignement, mais aussi aux travailleur-euse-s et aux chercheur-euse-s d'emploi toute une série d'adaptations. Les avancées technologiques (dont la popularisation de l'intelligence artificielle et son apparition grandissante sur le marché de l'emploi), mais aussi les réalités environnementales et sociales viennent également influencer les perspectives socioéconomiques à court et moyen terme. Cette section propose de parcourir les projections économiques belges à l'horizon 2035 puis de traiter des grands défis économiques à venir.

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) établit régulièrement un rapport prospectif de prévision des compétences professionnelles. Dans son édition de 2023, il pointait les secteurs belges qui devraient connaître la croissance économique la plus importante sur la période de 2021-2035<sup>169</sup>. À savoir :

- La fourniture d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (+32 %) ;
- Les activités de services administratifs et de soutien (+19 %).

Par ailleurs, les métiers qui devraient connaître les plus grosses créations d'emploi sont :

- Les métiers du juridique, du social et du culturel (+81 000) ;
- Les métiers des technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- Les métiers du service aux entreprises et de l'administration.

Ces créations d'emploi iront de pair avec une croissance de la demande de profils hautement qualifiés (+33 %).

(169) CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, p. 3

## 7.1. PERSPECTIVES SUR LES FORCES DE TRAVAIL

---

Si la population active belge doit croître de 9,5 % entre 2020 et 2035, elle s'accompagne d'une augmentation du taux d'activité dans toutes les catégories d'âge, excepté pour la catégorie des 20-24 ans. L'augmentation la plus forte du taux d'activité devrait concerner la catégorie des 50 ans et plus. À titre de comparaison, le taux d'activité devrait connaître une augmentation moyenne de 3 % pour le reste de l'Europe des 27.

Au regard du genre, le taux d'activité des hommes devrait augmenter de 2 points de pourcentage entre 2020 et 2035 alors que celui des femmes de 3 points de pourcentage sur la même période. Cela signifierait que, sur toute la Belgique, le taux d'activité des hommes serait de 60 % en 2035 et celui des femmes de 51 %<sup>170</sup>.

Ces projections rejoignent les deux défis majeurs auxquels sera confronté le marché de l'emploi bruxellois, à savoir le fort taux d'inactivité (67,7 % en 2022) ainsi que les fortes pénuries de main-d'œuvre<sup>171</sup>.

(170) CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, p. 4

(171) CSE, *État des lieux du marché du travail*, op.cit., 88 p.

## 7.2. TENDANCES SECTORIELLES

L'emploi belge devrait augmenter dans tous les secteurs au cours de la période 2022-2035, à l'exception du secteur primaire et des énergies<sup>172</sup>.

Si l'emploi dans le secteur primaire doit d'abord diminuer de 0,5 % par an sur la période 2022-30, il reprendrait probablement rapidement sur la période 2030-35 avec une croissance de 1 % par an. La baisse (2022-2030) en emploi prévue dans ce secteur est avant tout due à une forte diminution de l'emploi attendue dans le sous-secteur de l'agriculture. Bien que l'emploi dans le sous-secteur de l'agriculture devrait continuer à baisser en 2030-2035, la croissance en emploi dans le secteur primaire au sens large devrait remonter, et ce grâce à une forte croissance en emploi dans un autre sous-secteur, à savoir celui de l'électricité<sup>173</sup>.

La croissance la plus forte est quant à elle attendue dans les secteurs du service aux entreprises et dans la construction, avec environ 1 % par an sur la période 2022-2035. La nature de l'emploi dans le secteur de la construction est également en train d'évoluer de l'emploi salarié vers l'emploi indépendant ces dernières années.

Sur l'ensemble de la période 2022-2035, les secteurs de l'industrie manufacturière, de la grande distribution et des transports, ainsi que du non-marchand, devraient connaître une croissance en emploi relativement lente, mais régulière.

Les sous-secteurs tels que les services d'architecture et d'ingénierie, les médias, les télécommunications, la programmation informatique et les services d'information, les services juridiques, comptables et de conseil, ou encore, les services administratifs et de support devraient connaître une croissance en emploi plus rapide (comparé aux autres secteurs), entraînant ainsi l'augmentation générale en emploi du grand secteur du service aux entreprises.

Les secteurs de la distribution et des transports, des transports aériens, ainsi que des services d'hébergement et de restauration, devraient connaître une croissance en emploi relativement forte<sup>174</sup>.

(172) Par secteur des énergies, il faut notamment comprendre : l'eau, l'électricité, les eaux usées, le gaz naturel et les barrages.

(173) CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, p. 6

(174) *Ibidem*, p. 6-7

(175) Le rapport du CEDEFOP regroupe ces métiers dans la catégorie des *elementary occupations*, parmi lesquelles on retrouve entre autres, la vente de marchandises dans l'espace public, le nettoyage en tout genre, le gardiennage, la livraison et le transport de marchandises, le tri de produits et l'assemblage manuel simple, la manutention de biens, etc.

(176) *Idem*.

(177) CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, p. 9

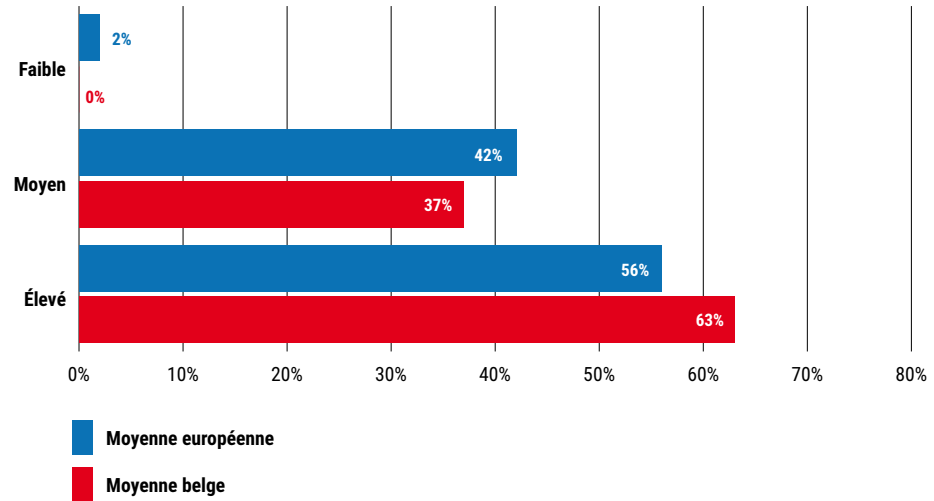
### 7.2.1. Besoins et profils de compétence

Les croissances sectorielles iront également de pair avec un certain nombre d'ouvertures d'emploi. Pour les professions hautement qualifiées (administration, juridique, social, culturel, enseignement, santé, affaires), les ouvertures d'emploi seront particulièrement nombreuses.

Pour les professions techniques qualifiées (surtout dans le secteur de l'industrie et de la construction), les ouvertures seront principalement dues à un besoin de remplacement plutôt qu'à l'expansion de l'emploi<sup>175</sup>.

Enfin, pour les métiers faiblement qualifiés<sup>176</sup>, comme les nettoyeur·euse·s et les aides, une importante création d'emplois est attendue, et ce notamment grâce à la croissance de secteurs comme les services administratifs et de support et la santé, mais aussi par l'intervention des plans gouvernementaux<sup>177</sup>.

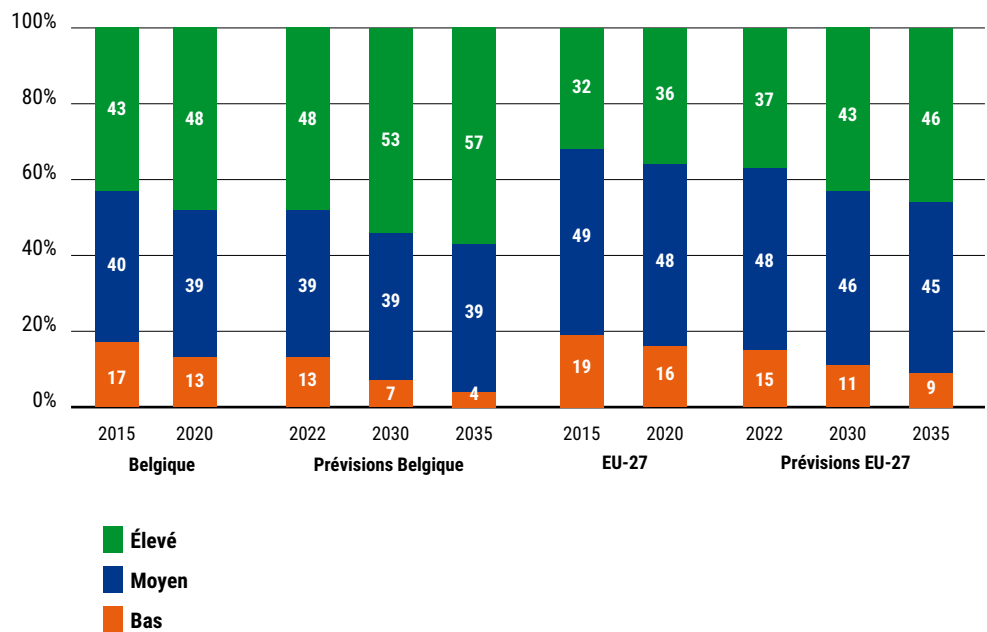
**Graphique 36 : Part des besoins en compétences sur les ouvertures d'emploi 2022-2035, prévisions belges et européennes<sup>178</sup>**



Source : CEDEFOP, Skills forecast Belgium, 2023

La plupart (63 %) des offres d'emploi créées en Belgique devraient demander un niveau de qualification élevé, ce qui dépasse quelque peu la moyenne de l'Union européenne (56 %). Une part plus faible des offres d'emploi devrait exiger une qualification moyenne (37 %), tandis que presque aucune offre d'emploi ne demandera une qualification faible.

**Graphique 37 : La part des niveaux de certification dans la population active (Belgique et Europe des 27), 2015-35**



(178) Les compétences sont représentées par le niveau de qualification le plus élevé détenu par les individus dans la population active et en emploi. Trois niveaux sont distingués : élevé, moyen et faible, ils correspondent à la classification officielle de la classification internationale Type de l'éducation (ISCED).

Source : CEDEFOP, Skills forecast Belgium, 2023

La part des personnes hautement diplômées sur le marché du travail augmente rapidement en Belgique. Alors que cette part était de 46,3 % en 2023<sup>179</sup>, elle devrait atteindre 57 % d'ici 2035. Selon le CEDEFOP, cette augmentation est principalement due au remplacement progressif des travailleur·euse·s plus âgé·e·s et peu diplômé·e·s. La part des travailleur·euse·s peu diplômé·e·s devrait diminuer, passant de 13 % en 2022 à 4 % en 2035<sup>180</sup>.

Cependant, la réalisation de ces projections dépendra de la capacité du système scolaire belge à maintenir les élèves les plus à risque dans le système et à éviter le décrochage scolaire qui a augmenté récemment (cf. section décrochage scolaire, 4.5.3.)<sup>181</sup>. Pour la formation professionnelle des adultes, il faut noter également qu'en Région de Bruxelles-Capitale, malgré les nombreuses possibilités de se former, les adultes bruxellois·es sont moins nombreux·ses à suivre une formation que celles et ceux des autres métropoles européennes<sup>182</sup>.

Au vu de ces projections, certaines pénuries de main-d'œuvre peuvent déjà être anticipées, notamment sur base d'indicateurs prenant en compte le niveau de qualification nécessaire pour lesdites professions ainsi que les prédictions en besoins d'adaptations de compétences pour exercer ces professions.

### Risques pour les emplois faiblement et moyennement qualifiés ?

L'augmentation prévue du nombre de travailleur·euse·s hautement diplômé·e·s suggère qu'il pourrait y avoir des pénuries, surtout parmi les travailleur·euse·s moyennement et faiblement diplômé·e·s. Ces pénuries pourraient signifier que certain·e·s travailleur·euse·s hautement diplômé·e·s devront être embauché·e·s dans des professions d'un niveau inférieur à celui pour lequel ils et elles ont été diplômé·e·s afin d'éviter les pénuries de main-d'œuvre.

Les professions de niveau moyen, telles que les travailleur·euse·s de service et les vendeur·euse·s en magasin<sup>183</sup>, ainsi que les opérateur·rice·s d'usines, de machines et les assembleur·euse·s<sup>184</sup> les ouvrier·ère·s de l'artisanat et des métiers associés<sup>185</sup>, présentent toutes des risques de difficultés de recrutement.

Alors que les métiers tels que les expert·e·s législatifs, les managers et les postes de senior<sup>186</sup>, ainsi que les technicien·ne·s et les professionnel·le·s associé·e·s<sup>187</sup> sont censés avoir moins de difficultés à recruter (car le recrutement se fait généralement parmi une offre de personnes hautement diplômées), les opérateur·rice·s d'usines, de machines et les assembleur·euse·s devraient connaître un besoin de recrutement particulièrement élevé d'ici à 2035<sup>188</sup>.

## Conclusion

Les projections à l'horizon 2035 témoignent de plusieurs dynamiques en cours. Non seulement la croissance de la population active – idéalement suivie de la mise à l'emploi de cette population<sup>189</sup> –, mais également la croissance économique majeure de certains secteurs, dont les activités de services aux entreprises et le secteur de la construction. Cependant, même si les projections sont globalement positives quant aux futures ouvertures de postes, elles le seront particulièrement pour les personnes hautement diplômées.

Ceci incite à une intervention politique auprès des publics bruxellois surtout au vu de leur spécificité afin d'encourager une montée et une adaptation en compétences.

(179) Statbel, *Niveau d'instruction*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-d'instruction#figures>

(180) CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, p. 11

(181) *Idem*.

(182) OCDE, *Points saillants*, op. cit., p. 14

(183) Traduction libre, intitulé original : service workers & shop & market sales workers

(184) Traduction libre, intitulé original : plant & machine operators & assemblers

(185) Traduction libre, intitulé original : craft & related trades workers

(186) Traduction libre, intitulé original : legislators, senior officials and managers

(187) Traduction libre, intitulé original : technicians and associate professionals

(188) CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, p. 13

(189) Lorent (P), « Un taux d'emploi à 80 %, un objectif trop ambitieux », *Le Soir*, 12/07/2022

## 7.3. GRANDS DÉFIS SOCIOÉCONOMIQUES À VENIR

Les défis économiques et sociaux à moyen et court termes auxquels vont être confrontés les pays européens sont nombreux. Cependant, quatre grandes problématiques imprégnant déjà nos sociétés ressortent et demandent une attention particulière des pouvoirs publics : le climat, l'intelligence artificielle, les inégalités socioéconomiques et la démographie. La Belgique, et à fortiori la Région bruxelloise, n'est pas épargnée par ces enjeux. Leur impact évident sur les activités économiques, les métiers et l'emploi ne doit pas être négligé.

### 7.3.1. Le dérèglement climatique, grand vecteur de changements

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) est catégorique. Pour éviter la catastrophe environnementale et la destruction des écosystèmes, la neutralité climatique d'ici à 2050 est une nécessité absolue – en ce compris la réduction des émissions de gaz à effet de serre<sup>190</sup>. L'Union européenne ainsi que le gouvernement fédéral belge souscrivent d'ailleurs à cet objectif. Mais pour se faire, des adaptations nombreuses et profondes doivent être mises en œuvre dans tous les pans de la société, en ce compris le marché du travail et l'économie.

Dans le cadre de sa stratégie GO4Brussels, la Région bruxelloise développe elle aussi une **stratégie de transition de l'économie bruxelloise**, qui vise à organiser la décarbonisation de l'ensemble des secteurs et renforce son soutien aux secteurs de l'économie circulaire et régénérative, de l'entrepreneuriat social et démocratique et de la digitalisation de l'économie<sup>191</sup>.

Tous ces changements vont avoir un impact évident sur le marché du travail – avec la création de nouveaux métiers, la redéfinition ou la modification de métiers existants ou encore la disparition de certains métiers devenus obsolètes. Pour réussir cette transition et protéger les groupes sociaux les plus vulnérables, cela doit également passer par la formation continue et professionnelle des travailleur-euse-s<sup>192</sup>.

#### 7.3.1.1. Le transport et la logistique parmi les secteurs les plus à risque

Si tous les secteurs économiques vont à terme être touchés par la dégradation de l'environnement, certains d'entre eux sont considérés comme particulièrement à risque. Il semble évident que les premiers secteurs à être fortement touchés sont ceux fortement dépendants des ressources naturelles comme l'agriculture et la sylviculture<sup>193</sup>. Si ce ne sont pas les secteurs dont le poids économique est le plus important à Bruxelles, d'autres secteurs particulièrement présents en Région de Bruxelles-Capitale et dans sa périphérie sont également très à risque :

- Le **transport et la logistique** : les événements météorologiques extrêmes (par exemple, les inondations, les vagues de chaleur et les tempêtes) risquent de provoquer de nombreuses perturbations dans l'approvisionnement, des accidents de la route et d'endommager les infrastructures<sup>194</sup>. Cela impactera directement les conditions de travail des chauffeur-euse-s par exemple.
- Le secteur de la **construction** pourrait également être à risque en raison du type de conception des infrastructures et bâti (ex. faible résistance aux tempêtes) ou de leur emplacement (zone inondable ou glissements de terrain)<sup>195</sup>.

(190) Confédération européenne des syndicats, *Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020, p.4

(191) SPRB Économie et Emploi, « Stratégies régionales : Go4Brussels 2023 », <https://economie-emploi.brussels/strategies#:~:text=La%20strat%C3%A9gie%20Go4Brussels%202030%20est,de%20communication%20et%20d'%C3%A9valuation>

(192) Climact, ULiège, KU Leuven, *Implications of the climate transition on employment, skills, and training in Belgium*, p. 5

(193) Confédération européenne des syndicats, *Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020, p. 20

(194) *Ibidem*, p. 28

(195) *Ibidem*, p. 30



- Le dérèglement climatique est à la fois porteur de menaces, mais également d'opportunités pour le **secteur des banques et assurances**. Les compagnies d'assurance vont par exemple devoir s'assurer d'avoir les réserves suffisantes pour couvrir toutes les pertes attendues liées aux catastrophes naturelles. Ceci risque d'entraîner une augmentation des coûts d'assurance, devenant ainsi impayables pour une partie de la population et creusant encore plus les inégalités sociales<sup>196</sup>.
- Enfin, les secteurs de **l'industrie et de l'industrie manufacturière** risquent d'être touchés négativement par effet de ricochet des autres secteurs à risque (ex. hausse des prix, pénurie d'eau, santé des travailleur·euse·s, etc.). Une énorme perte de productivité et d'emploi est à prévoir, si aucune mesure d'adaptation n'est mise en œuvre<sup>197</sup>.

Selon le rapport fédéral publié en 2023 sur l'incidence de la transition climatique sur le marché du travail, près de la moitié des emplois en Belgique pourraient être impactés par la transition climatique (les secteurs les plus à risque représentent 25 % des emplois et les secteurs indirectement touchés 20 %)<sup>198</sup>.

### 7.3.1.2. Focus en termes d'emploi et de formation professionnelle

Les adaptations nécessaires sur le marché du travail pour atteindre une neutralité climatique nécessitent également toute une série de transformations en termes de compétences professionnelles. Celles-ci devront se faire avec le soutien approprié de la part des pouvoirs publics afin de faciliter la reconversion et éviter une explosion du taux de chômage<sup>199</sup>.

Comme le note également le rapport : « La transition climatique devrait bénéficier à tous les niveaux de compétences : à court terme, elle favorisera davantage la main-d'œuvre hautement qualifiée, tandis qu'à moyen et long terme, elle créera des emplois pour les travailleur·euse·s peu et moyennement qualifié·e·s. »<sup>200</sup>

Différentes stratégies, dont le soutien à la requalification, et la montée en compétences des travailleur·euse·s doivent être maintenues<sup>201</sup>. Il s'agit également d'attirer les travailleur·euse·s vers des emplois verts<sup>202</sup> et de leur proposer des emplois de qualité<sup>203</sup>.

D'autres pistes de recommandations sont également proposées dans le rapport fédéral dont :

- L'ajout de modules sur le climat et la durabilité dans les programmes éducatifs,
- L'amélioration de l'accès à la formation,
- La centralisation des informations sur les possibilités d'emploi et de formation,
- La promotion de l'emploi des femmes et des travailleur·euse·s étranger·ère·s dans les secteurs de la transition,
- L'amélioration de la collaboration entre les niveaux de gouvernement et les entités privées et publiques.<sup>204</sup>

(196) *Ibidem*, p. 42

(197) *Ibidem*, p. 44

(198) Climat.be, *Rapport fédéral sur l'incidence de la transition climatique sur le marché du travail*, <https://climat.be/actualites/2023/rapport-federal-sur-l-incidente-de-la-transition-climatique-sur-le-marche-du-travail#:~:text=La%20transition%20climatique%20devrait%20b%C3%A9n%C3%A9ficier,travailleurs%20peu%20et%20moyennement%20qualifi%C3%A9s>

(199) *Ibidem*.

(200) *Ibidem*.

(201) *Ibidem*.

(202) L'IBEF invite les lecteur·ice·s à se saisir du rapport de view.brussels sur la transition écologique et les emplois verts, à paraître.

(203) Ces axes font d'ailleurs partie intégrante de la shifting economy bruxelloise. Il s'agit d'une stratégie régionale traduisant les objectifs de développement durable de l'ONU. Les matières de transition visées sont : l'économie, le social et l'environnement.

(204) Climat.be, *Rapport fédéral sur l'incidence de la transition climatique*, op.cit.

### 7.3.2. Intelligence artificielle : adaptation des compétences et risques pour les travailleur·euse·s

Depuis l'arrivée des intelligences artificielles génératives, l'automatisation impliquée par ce type d'outils impacte tous les secteurs d'activité du marché de l'emploi. Certaines professions que les économistes pensaient préservées de l'automatisation (telles que les professions liées à la création, par exemple) n'échappent pas à ces impacts. Les chercheur·euse·s saluent les apports positifs que l'IA pourrait amener sur le marché de l'emploi, mais soulignent certaines tensions<sup>205</sup>.

Dans certains secteurs concernés par des pénuries de main-d'œuvre, l'automatisation pourrait combler le manque de personnel. Pour les tâches dangereuses, il serait également préférable de laisser des robots autonomes s'en charger, plutôt que d'exposer des travailleur·euse·s à des risques de blessures. Il faut cependant souligner que ce type d'aménagements entraîne un besoin d'évolution des compétences de ces travailleur·euse·s à travers des formations adaptées aux changements rencontrés par ces métiers<sup>206</sup>.

L'IA est particulièrement performante pour prendre en charge les tâches répétitives et distribuer, planifier, contrôler le travail. Par exemple, Amazon a automatisé les déplacements dans les allées de certains entrepôts, ce qui demande aux travailleur·euse·s de significativement moins se déplacer, et par conséquent entraîne donc un large gain de productivité. Cependant, cela demande aux employé·e·s une charge de travail supplémentaire considérable (notamment en termes d'emballage) avec les troubles musculosquelettiques qui s'en suivent. Cet exemple illustre l'importance d'instaurer un dialogue social dans les entreprises impactées par les transformations causées par l'usage de l'IA<sup>207</sup>.

Cette gestion du travail par l'IA pose également un problème en ce qui concerne les travailleur·euse·s de plateforme (livreur·euse·s Deliveroo, par exemple). Ces dernier·ère·s bénéficient en théorie d'une grande autonomie et d'une maîtrise accrue de leur travail à travers des plateformes en ligne, mais la gestion de la répartition de leur travail à l'aide d'algorithmes ne tient pas compte de leur santé et engendre donc des problèmes sanitaires. Au niveau européen, l'AI Act, une législation visant à poser un cadre légal autour de l'intelligence artificielle, se penche sur ces questions et vise à améliorer les conditions de travail de ces travailleur·euse·s<sup>208</sup>.

Les expert·e·s avertissent également sur l'individualisation des relations de travail causée par l'utilisation de l'IA. Certain·e·s travailleur·euse·s au contrat de travail précaire, de plus en plus isolé·e·s dans le travail au contact des outils mobilisant l'IA, ne bénéficient plus de l'instruction des règles en matière de prévention et de sécurité qui se construisent collectivement. Il faut donc privilégier une organisation du travail sûre dont l'ensemble des travailleur·euse·s pourrait bénéficier<sup>209</sup>.

(205) LAURENT P., « Face à la technologie, il faut instaurer du dialogue social dans l'entreprise », Le Soir (25/03/24), consulté le 10/04/24

(206) *Idem*.

(207) *Idem*.

(208) *Idem*.

(209) *Idem*.

(210) *Idem*.

Les chercheur·euse·s se montrent rassurants sur un point : la machine ne remplacera pas l'humain, mais lui facilitera la tâche. Selon le MIT, seulement 23 % de l'ensemble des tâches réalisées par l'humain présentent un intérêt à être automatisées. L'Organisation internationale du travail (OIT) ajoute que l'IA n'entraînera pas une destruction des emplois, mais un changement de la qualité de ceux-ci en termes d'intensité et d'autonomie<sup>210</sup>.

L'OCDE avertit que l'IA aura dans le futur un impact considérable sur le marché de l'emploi. Elle recommande de recueillir des données nouvelles et de meilleure qualité sur l'adoption et l'utilisation de l'IA au travail, notamment sur les emplois susceptibles

de changer, voire de disparaître, ainsi que sur l'évolution de compétences requises pour travailler avec l'IA. En plus de la mise en place d'un cadre de sécurité concernant les impacts que l'IA a sur la vie des travailleur·euse·s mentionnés plus haut, l'OCDE recommande fortement d'assurer la formation à l'IA au regard des nouvelles compétences requises. Ces formations sont nécessaires pour tous les types de travailleur·euse·s (faiblement / hautement qualifié·e·s, jeunes/âgé·e·s, ...) et devraient donc être encouragées par les pouvoirs publics, autant par les employeur·euse·s que par l'enseignement<sup>211</sup>.

### 7.3.3. Inégalités socioéconomiques sur le marché de l'emploi : perspectives d'action

Comme mentionné plus haut, la population bruxelloise est de plus en plus précarisée. Le nombre croissant de personnes bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) (4.4.1.), de personnes disposant d'un revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté (4.4.2.), ou encore la situation socioéconomique difficile des mères seules (4.4.3.) requièrent une action politique plus marquée en faveur de l'intégration de ces groupes fragilisés sur le marché de l'emploi. L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) appelle particulièrement à « renforcer les services d'insertion professionnelle pour les allocataires du revenu d'intégration sociale ». Une alternative serait d'augmenter la capacité structurelle des services d'insertion professionnelle des Centres publics d'action sociale (CPAS), comme dans certains pays où des municipalités proposent des services de l'emploi (aux Pays-Bas, par exemple). Concernant les mères seules, l'OCDE recommande de combiner la formation et l'accès aux services de garde d'enfants<sup>212</sup>.

La sous-représentation des personnes ressortissantes ou originaires des pays extraeuropéens sur le marché de l'emploi (5.2.3.1. ; 5.3.2.2) et les discriminations qu'ils et elles rencontrent (5.3.4.1.) indique un problème de discrimination à l'embauche et de discrimination en situation d'emploi important en Région de Bruxelles-Capitale. L'OCDE recommande d'encourager la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger à travers des procédures d'équivalence accélérée (5.3.4.3), de proposer des formations linguistiques jumelées aux formations métiers (5.4.3.2.), ou encore d'adopter une approche plus proactive et sectorielle dans la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi<sup>213</sup>.

### 7.3.4. Bruxelles est le poumon jeune de la Belgique, mais restera relativement affectée par le vieillissement de la population

Selon le Bureau fédéral du plan, la part des personnes de 67 ans et plus atteindra 24 % de la population belge en 2070, soit une augmentation de 7 pp par rapport à 2019. Dès 2030, la croissance de cette part de la population dépassera celle de la classe des 17 ans et moins. Cette accélération du vieillissement de la population poussée par la génération du baby-boom persistera jusqu'en 2040 pour atteindre une croissance plus faible par la suite<sup>214</sup>.

Cependant, comme mentionné plus haut (4.3.), la population de la Région de Bruxelles-Capitale est relativement jeune par rapport au reste de la Belgique. Elle sera donc relativement moins affectée par ce vieillissement de la population. En 2070, la part des 67 ans et plus ne devrait pas y dépasser les 16 %, contre 23 % dans l'ensemble de la Belgique. La part des 17 ans et moins restera toujours supérieure à celle des 67 ans et plus sur l'ensemble de la projection jusqu'en 2070, ce qui n'est pas le cas pour les

(211) OCDE, *Perspective de l'emploi 2023*, « Intelligence artificielle : il est urgent d'agir », [www.oecd.org/perspectives-de-l-emploi/2023/](http://www.oecd.org/perspectives-de-l-emploi/2023/)

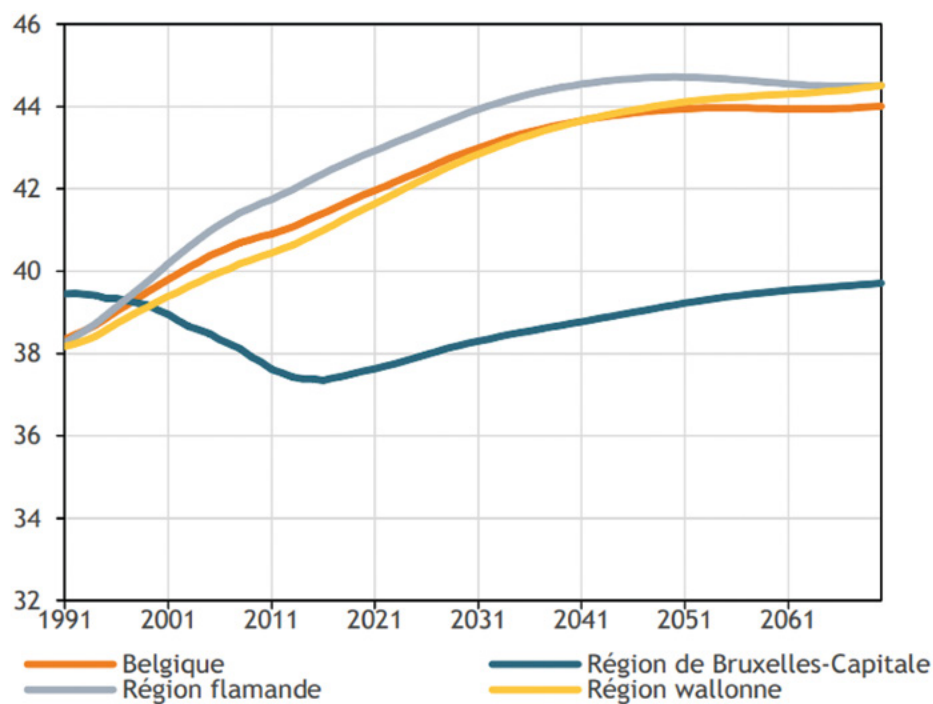
(212) OCDE, *Points saillants*, op. cit., p. 16 ; 18

(213) OCDE, *Points saillants*, op. cit., p. 18

(214) BFP, *Perspectives démographiques 2019-2070 : Population et ménages*, mars 2020, p. 9

Régions wallonne et flamande<sup>215</sup>. Comme on peut le voir sur le graphique ci-dessous, l'âge moyen des Bruxellois·es ne dépassera pas les 40 ans à la fin de la projection, alors que celui des Wallon·ne·s et les Flamand·e·s atteindra les 44 ans.

**Graphique 38 : Âge moyen des populations wallonnes, flamandes et bruxelloises (1991-2070)**



Source : BFP et Statbel

De manière générale, la population belge est donc vieillissante, ce qui implique la nécessité de devoir trouver un juste équilibre entre la mise à l'emploi, l'adaptation aux évolutions du marché de l'emploi et la retraite.

(215) BFP, Communiqué de presse, 24/01/19, p. 1-2

## Conclusion

Les grandes perspectives d'évolutions socioéconomiques sur le marché de l'emploi se présentent comme telles :

- Sur le plan démographique, la **population active belge devrait croître** de 9,5 % sur la période 2020-2035 ;
- Les secteurs d'activité qui devraient connaître une grande croissance économique sont ceux des **services aux entreprises**, de la **construction**, des **médias** et **télécommunications**, de la **distribution** et des **transports**, ainsi que de **l'hébergement** et la **restauration** ;
- La majorité des offres d'emploi jusqu'en 2035 exigeront un haut niveau de diplôme ;
- La proportion de **personnes hautement diplômée** continuera d'**augmenter** relativement fort jusqu'en 2035, ce qui accentuera les pénuries dans les secteurs d'activité requérant un niveau de diplôme moins élevé ;
- Le dérèglement climatique, l'intelligence artificielle et le vieillissement de la population représentent de **grands défis qui feront pression sur le marché de l'emploi** et sur les besoins en compétences.

De nouveaux défis seront également à prendre en compte prochainement tels que les effets de la déglobalisation ou encore le problème d'endettement – si les projections de croissance sont fortes notamment pour les secteurs de l'enseignement, de l'administration ou encore de la santé, ce sont également des secteurs qui connaissent de fortes contraintes liées aux finances publiques.

## 8. CONCLUSION GÉNÉRALE

De nombreuses caractéristiques propres à Bruxelles ressortent de ce diagnostic socioéconomique et viennent confirmer **l'atypisme du bassin bruxellois**.

La **population bruxelloise** bénéficie d'**atouts importants** : elle est jeune, mobile, multiculturelle et dynamique sur le plan démographique. Cependant, elle connaît des **difficultés majeures** en termes de **diplômes** et de **certifications**. Avec une structure de certification en V (beaucoup de faiblement diplômé·e·s et de hautement diplômé·e·s), le **risque de surqualification** à l'embauche y est important : des personnes surdiplômées occupent des postes en deçà de leurs diplômes et empêchent les personnes aux certifications adéquates d'y avoir accès.

À ces difficultés d'accès à l'emploi pour les personnes peu ou non-diplômées, s'ajoute le risque de tomber dans la pauvreté. En effet, un tiers de la population à Bruxelles vit sous le seuil de risque de pauvreté. Or, cette précarité constitue les prémices du **cercle vicieux de la pauvreté et de l'échec scolaire**. En effet, un indice socioéconomique faible impacte négativement la trajectoire du parcours scolaire. Les risques de décrochage scolaire et de non-obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur augmentent, rendant l'accès à l'emploi d'autant plus difficile par la suite.

Avec une moyenne de 88.979 chercheur·euse·s d'emploi en 2023 à Bruxelles, les personnes faiblement et moyennement diplômées représentent presque la moitié de ces chercheur·euse·s d'emploi avec respectivement 19 % et 21 %. La part la plus importante de ces chercheur·euse·s d'emploi reste cependant les **étranger·ère·s sans équivalence de diplôme** (42 %).

Cependant, **Bruxelles peut également être considérée comme un bassin de recrutement** pour sa périphérie directe. Le nombre de navetteur·euse·s sortant·e·s est en constante augmentation ces dernières années. Ils et elles effectuent une navette quotidienne de Bruxelles vers le Brabant flamand majoritairement. Malgré cette augmentation, le nombre de postes à pourvoir en périphérie flamande reste un terreau d'opportunités, et ce notamment pour les Bruxellois·es faiblement et moyennement diplômé·e·s. Adapter l'offre de formation et d'enseignement aux besoins de ce marché est donc **indispensable** et cela passe notamment par **l'apprentissage intensif des langues**.

La **montée en certification** (« *upskilling* ») est donc un des enjeux incontournables pour pallier la précarisation croissante et le risque de pauvreté, mais également pour s'adapter aux évolutions qu'engendrent notamment le **dérèglement climatique** et la popularisation de **l'intelligence artificielle**.

Pour conclure, dans une optique de **mise en commun** et de **co-construction** sur ces thématiques centrales à la vie des Bruxellois·es, l'IBEFE souhaite approfondir sa collaboration avec les différentes institutions régionales bruxelloises. Une aide précieuse a déjà été fournie par l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA), par l'Observatoire du marché de l'emploi d'Actiris ([view.brussels](http://view.brussels)) et par le Brussels Studies Institute (BSI) dans l'établissement de ce diagnostic. C'est pourquoi l'Instance bassin de Bruxelles plaide pour encore plus de collaboration et de concertation et vise un **diagnostic socioéconomique partagé et commun pour le Rapport analytique et prospectif de 2027**.

# 9. BIBLIOGRAPHIE

## ÉTUDES ET RAPPORTS

---

- BFP, *Perspectives démographiques 2019-2070 : Population et ménages*, mars 2020, 43 p.
- BRIO, *Hoe goed sluit het Brussels onderwijs aan bij de vraag naar tewerkstelling in de Vlaamse Rand?*, Studiedag – 01.12.2023
- Brussels Studies Institute, *Mission d'accompagnement d'un diagnostic territorial et socioéconomique de la RBC pour l'IBEFE*, 2022
- CEDEFOP, *Skills forecast Belgium*, 2023, 15 p.
- Climact, ULiège, KU Leuven, *Implications of the climate transition on employment, skills, and training in Belgium*, 2023, 173 p.
- Confédération européenne des syndicats, *Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020, 72 p.
- CSE, *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions*, juillet 2023, 88 p.
- FWB, *Les indicateurs de l'enseignement*, 2023, 96 p.
- IBEFE BRUXELLES, *Note d'analyse : Équivalence des diplômes*, mai 2023, 18 p.
- IBSA, *Focus n°41 : Évolution récente des revenus dans les quartiers bruxellois*, mars 2021, 8 p.
- IBSA, *Focus n°61 : Baromètre démographique 2023 de la Région de Bruxelles-Capitale*, décembre 2023, 8 p.
- IBSA, *Mini-Bru : La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres*, 23 p.
- IBSA, *Panorama socioéconomique 2023*, décembre 2023, 37 p.
- IDEA consult, HIVA KUL, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden in de Vlaamse rand rond Brussel*, 6 juin 2023, 65 p.
- OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique*, 2023, 19 p.
- Parentsolo.brussels, *Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales*, juillet 2021, 116 p.
- View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise*, 2018, 25 p.
- View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale (2022)*, décembre 2022, 124 p.
- View.brussels, *État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale 2022*, 5 février 2024, 62 p.
- View.brussels, *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2022*, 2023, 7 p.
- VIONA, *Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbodanalyse*, 31 janvier 2023, 141 p.
- Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2021, 2022*, 124 p.
- Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé 2023, 2024*, 164 p.
- UNIA, *Rapport régional bruxellois 2022*, septembre 2023, 52 p.



## ARTICLES ET OUVRAGES SPÉCIALISÉS

---

- ECHEVERRIA (N.) *et al*, « Cadrage des définitions de la périphérie bruxelloise », *Brussels Studies Institute*, 2022, 24 p.
- ECHEVERRIA (N.), JANSSENS (R.), « Naar een typologie van de Vlaamse Rand gebaseerd op sociaaleconomische profielen », Working Paper 7, *BRIO*, 2020, 28 p. <https://www.briobrusssel.be/node/16020>
- ERMANS (T.), *et al*, « Bruxelles et ses déplacements domicile-travail et domicile-école », *Belgeo*, n°4, 2017, 23 p.
- DEVOS (L.) *et al.*, « Labour Market Disadvantages of Citizens with a Migration Background in Belgium : A Systematic Review », *IZA Institute of Labor Economics*, mars 2024, 48 p.
- NASSAUX (J-P), « Démarche belge de métropolisation : la communauté métropolitaine bruxelloise », dans *Actes de la 46<sup>e</sup> école urbaine de l'ARAU, La communauté métropolitaine : Piège ou opportunité pour Bruxelles ?*, 2015, 46 p.
- ROSE (J.), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris, 2012, 177 p.
- STRALE (M.), « Les déplacements entre Bruxelles et sa périphérie : des situations contrastées », *Brussels Studies*, General collection, no 137, 08/07/2019, 20 p. <https://journals.openedition.org/brussels/2831>
- VANDERSTRAETEN (L.), VAN HECKE (E.), « Les régions urbaines en Belgique », *Belgeo*, 1 | 2019, 25 p., <http://journals.openedition.org/belgeo/32246>

## ARTICLES DE PRESSE

---

- BFP, Communiqué de presse, 24/01/19, pp. 1-2
- JORIS (Q.), « La périphérie bruxelloise est la plus dynamique d'Europe », *L'Écho*, 25/01/22, pp. 6-7
- LAURENT P., « Face à la technologie, il faut instaurer du dialogue social dans l'entreprise », *Le Soir*, 25/03/24, pp. 20-21

## LÉGISLATION

---

- Brupartners, « Avis d'initiative concernant le rapport d'activité 2017-2019 de l'Assemblée des Instances bassin enseignement qualifiant – formation – emploi », numéro A-2020-048, 19 novembre 2020, <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advice/A-2020-048-BRUPARTNERS-FR.pdf>
- 19 JUILLET 2012. - Loi spéciale complétant l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, en ce qui concerne la communauté métropolitaine de Bruxelles
- 3 OCTOBRE 2019 - Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire



## SOURCES INTERNET

---

- Actiris, *La périphérie recrute ! Komaan, elle n'attend que vous.* <https://eenjobpourmoi.be/>
- Belfius, *Typologie des communes 2018*, <https://research.belfius.be/fr/typologie-des-communes/>
- Climat.be, *Rapport fédéral sur l'incidence de la transition climatique sur le marché du travail*, <https://climat.be/actualites/2023/rapport-federal-sur-l-incidence-de-la-transition-climatique-sur-le-marche-du-travail#:~:text=La%20transition%20climatique%20devrait%20b%C3%A9n%C3%A9ficier,travailleurs%20peu%20et%20moyennement%20qualifi%C3%A9s>
- FWB, *Indice socioéconomique des implantations, établissements et secteurs statistiques*, <http://enseignement.be/index.php?page=28576&navi=4891>
- IDEA Consult, *Opportunités de mobilité interrégionale pour le marché du travail flamand*, <https://www.ideaconsult.be/fr/projets/opportunits-de-mobilit-interrgionale-pour-le-march-du-travail-flamand>
- L'enseignement qualifiant, une opportunité, *L'enseignement qualifiant, c'est quoi ?*, <https://enseignementqualifiant.be/lenseignement-qualifiant/lenseignement-qualifiant-cest-quoi/>
- OCDE, *Perspective de l'emploi 2023*, « Intelligence artificielle : il est urgent d'agir », [www.oecd.org/perspectives-de-l-emploi/2023/](http://www.oecd.org/perspectives-de-l-emploi/2023/)
- SPRB Économie et Emploi, *Stratégies régionales : Go4Brussels 2023*, <https://economie-emploi.brussels/strategies#:~:text=La%20strat%C3%A9gie%20Go4Brussels%202030%20est,de%20communication%20et%20d'%C3%A9valuation>



# 10. LEXIQUE

- **Allocation de chômage** : Allocation versée par l'Office national de l'emploi (ONEM) après avoir travaillé un certain nombre de jours (varie en fonction des âges) ou après avoir terminé son stage d'insertion professionnelle. Elle est octroyée en théorie pour une durée illimitée, mais est dégressive dans le temps<sup>216</sup>.
- **Allocation d'insertion** : Allocation versée par l'Office national de l'emploi (ONEM). Le montant dépend de l'âge et de la situation familiale et est inférieur à celui de l'allocation de chômage. Elle est versée à l'issue d'un stage d'insertion professionnelle d'une durée de 310 jours pour autant que la demande soit effectuée avant l'âge de 25 ans et que le ou la jeune ait terminé des études ou une formation (avec obligation d'obtention d'un diplôme pour les moins de 21 ans). Cette allocation est versée pour une période de 36 mois maximum<sup>217</sup>.
- **Croissant pauvre** : « zone concentrant depuis plusieurs décennies les populations les moins favorisées sur le plan économique. Elle reprend les quartiers en première couronne nord et ouest, qui sont parmi les plus pauvres de la Région bruxelloise et qui forment un croissant autour du centre-ville, de Saint-Josse-ten-Noode au bas de Forest »<sup>218</sup>.
- **Emploi intérieur** : correspond au nombre de travailleurs indépendants et salariés travaillant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale<sup>219</sup>.
- **Enseignement professionnel** : Filière où le développement du « savoir-faire » est prédominant. L'apprentissage du métier passe surtout par des cours pratiques lors desquels est appliquée la théorie.
- **Enseignement qualifiant de plein exercice** : mode d'apprentissage où le-la jeune apprend, dans un premier temps, les différentes techniques de son futur métier à l'école en atelier, avec ses professeur-e-s. Il-elle réalisera ensuite des stages de plusieurs semaines en entreprise où il-elle pourra se confronter aux conditions réelles de travail et développer ses compétences.
- **Enseignement qualifiant en alternance** : mode d'apprentissage dispensé dans un centre d'éducation et de formation en alternance (CEFA). Le-la jeune apprend les différentes techniques de son futur métier directement en entreprise, avec des travailleur-euse-s. Il est donc deux jours par semaine à l'école et le reste de la semaine chez son-sa patron-ne. Il est suivi par un-e tuteur-riche qui doit être agréé-e par des conseiller-ère-s. Pour son travail, le-la jeune reçoit une rémunération fixe par mois et travaille également pendant les congés scolaires. Il-elle se confronte toute l'année aux conditions réelles de travail et apprend directement sur le terrain<sup>220</sup>.
- **Enseignement secondaire du 1<sup>er</sup> degré** : également appelé « tronc commun », il regroupe les deux premières années de l'enseignement secondaire à la fin desquelles l'élève obtient un certificat d'enseignement du 1<sup>er</sup> degré (CE1D).

(216) Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé 2023, 2024*, 148

(217) Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé 2023, 2024*, 148

(218) IBSA, *Focus n°41 : Évolution récente des revenus dans les quartiers bruxellois*, mars 2021, p. 7

(219) L'enseignement qualifiant, une opportunité, *L'enseignement qualifiant, c'est quoi ?*, <https://enseignementqualifiant.be/l'enseignement-qualifiant/l'enseignement-qualifiant-cest-quoi/>

(220) L'enseignement qualifiant, une opportunité, *L'enseignement qualifiant, c'est quoi ?*, <https://enseignementqualifiant.be/l'enseignement-qualifiant/l'enseignement-qualifiant-cest-quoi/>

- *Enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré* : correspondent aux 4 dernières années de l'enseignement secondaire. À partir de la 3<sup>e</sup> année, l'élève peut faire le choix de s'orienter vers deux formes d'enseignement :
  - *L'Enseignement de transition* offre aux jeunes une formation commune générale caractérisée par une connaissance théorique accrue dans une ou plusieurs options spécifiques. L'élève obtient un certificat d'enseignement du secondaire supérieur à la fin de son parcours donnant accès aux études supérieures.
  - *L'Enseignement qualifiant* offre aux élèves une formation commune dans les matières générales et il forme à l'apprentissage d'un métier. Ils et elles auront la possibilité d'exercer le métier auquel ils et elles se sont formé·e·s dès la fin de leur parcours scolaire secondaire. Au terme de son parcours, l'élève obtient un certificat de qualification (CQ) ainsi que le CESS à la fin de la 6<sup>e</sup> technique de qualification ou de la 7<sup>e</sup> professionnelle<sup>221</sup>.
- *Enseignement technique de qualification* : filière dans laquelle la partie théorique dispensée est plus importante que dans l'enseignement professionnel. Des cours techniques spécifiques au métier sont dispensés et accompagnés par un peu de pratique.
- *Fonctions critiques* : « Les fonctions critiques sont déterminées à partir d'une analyse statistique des offres d'emploi reçues par Actiris au cours de l'année étudiée. Une fonction sera qualifiée de critique si elle satisfait simultanément les trois critères quantitatifs suivants :
  - un nombre minimum de 20 offres d'emploi reçues pour cette profession au cours de l'année ;
  - un taux de satisfaction des offres d'emploi pour la profession inférieur au taux de satisfaction calculé pour l'ensemble des professions ;
  - une durée médiane nécessaire pour clôturer les offres relatives à cette profession plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi. »<sup>222</sup>
- *Halo du chômage* : désigne une population d'individus aux frontières de l'activité et de l'inactivité. Les personnes concernées ne sont pas considérées au chômage. Cet indicateur regroupe :
  - Les personnes recherchant un emploi, mais non disponibles (en raison de maladie ou de charge familiale, notamment).
  - Les personnes disponibles, mais ne recherchant pas un emploi (les chômeur·euse·s « découragé·e·s »).
  - Les personnes souhaitant un emploi, mais non disponibles et n'en cherchant pas.
- *Indice socioéconomique* : les indices socioéconomiques des écoles en Fédération Wallonie-Bruxelles sont directement calculés sur base des 7 variables caractérisant les ménages des élèves fréquentant l'implantation, l'école ou le secteur statistique (couvrant les revenus, les niveaux des diplômes, les activités professionnelles, les taux de chômage, d'activité et de bénéficiaires d'une aide sociale)<sup>223</sup>.
- *NEET* : Jeunes âgé·e·s entre 15 et 24 ans ne suivant ni enseignement, ni formation et n'exerçant aucun emploi.

(221) L'enseignement qualifiant, une opportunité, *L'enseignement qualifiant, c'est quoi ?*, <https://enseignementqualifiant.be/l'enseignement-qualifiant/l'enseignement-qualifiant-cest-quoi/>

(222) View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale (2022)*, décembre 2022, p. 12

(223) FWB, *Indice socioéconomique des implantations, établissements et secteurs statistiques*, <http://enseignement.be/index.php?page=28576&navi=4891>

- *Pentagone* : Zone de Bruxelles située à l'intérieur des boulevards de la petite ceinture. Il s'agit de la ville qui était anciennement protégée par les murs d'enceinte. Le nom de cette zone vient de la forme que dessine le tracé des anciennes murailles<sup>224</sup>.
- *Population active* : contient deux groupes :
  - La *population active occupée* regroupe la population occupant un emploi.
  - La *population active inoccupée* regroupe la population activement à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire disponible pour un emploi endéans une période de deux semaines.
- *Population en âge de travailler* : Cette population, aussi appelée « population d'âge actif », comprend les personnes âgées entre 15 et 64 ans.
- *Population inactive* : population ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi endéans une période de deux semaines<sup>225</sup>. On y retrouve notamment les étudiant-e-s, les personnes en incapacité de travailler ou encore les femmes/hommes au foyer<sup>226</sup>.
- *Première couronne* : Désigne les quartiers situés entre les boulevards de la petite ceinture et la moyenne ceinture. Du point de vue communal, on lui associe communément Anderlecht, Etterbeek, Ixelles, Koekelberg, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek, Saint-Gilles et Saint-Josse-ten-Noode<sup>227</sup>.
- *Revenu disponible équivalent médian* : il correspond au revenu total d'un ménage, après impôt et autres déductions, disponible en vue d'être dépensé ou épargné, divisé par la taille équivalente du ménage. L'adjectif « médian » indique que le revenu en question est situé exactement au centre de la distribution des revenus, ce qui veut dire qu'il y a autant de revenus plus élevés que de revenus plus faibles que ce revenu en question<sup>228</sup>.
- *Seconde couronne* : Le terme seconde couronne désigne les quartiers situés le plus à l'extérieur de la ville, au-delà de la moyenne ceinture. Du point de vue communal, on lui associe communément Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe, Evere, Ganshoren, Forest, Jette, Uccle, Watermael-Boitsfort, Woluwe-Saint-Lambert et Woluwe-Saint-Pierre<sup>229</sup>.
- *Secteur non marchand* : branche d'activité dont les organisations fournissent des biens et services à la collectivité sans but de lucre et sont financées principalement par des subsides publics<sup>230</sup>.
- *Solde migratoire international* : Différence entre le nombre d'entrées de personnes venant de l'étranger et le nombre de sorties de personnes vers l'étranger.
- *Solde migratoire interne* : Différence entre le nombre d'entrées de personnes venant d'une autre Région belge et le nombre de sorties de Bruxellois-e-s vers une autre Région belge.
- *Solde naturel* : Différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès sur une période donnée.
- *Stage d'insertion professionnelle* : période de 310 jours pendant laquelle un-e jeune doit être inscrit comme demandeur-euse d'emploi et démontrer une « recherche active » d'emploi avant de pouvoir recevoir une allocation de chômage<sup>231</sup>.

(224) Définition IBSA

(225) View.brussels, Etat des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, novembre 2023, 62 p. 29 ; CSE, État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, juillet 2023, p. 48

(226) View.brussels, Etat des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, novembre 2023, p. 29

(227) Définition IBSA

(228) Définition Statbel

(229) Définition IBSA

(230) Définition CRISP

(231) Vivalis.brussels, *Baromètre social : rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé 2023*, 2024, p. 152

- *Taux d'activité* : rapport entre la population active et la population d'âge actif.
- *Taux de chômage administratif* : Rapport entre le nombre de demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s et le nombre de personnes formant la population active. Le nombre de demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s est fourni en Région de Bruxelles-Capitale par les données administratives d'Actiris (nombres d'inscrit·e·s).
- *Taux de chômage EFT* : Même rapport que pour le chômage administratif (nombre de demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s / population active) mais le nombre de demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s est fourni par les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) de Statbel. Un·e demandeur·euse d'emploi inoccupé·e est ici défini·e selon les critères du Bureau international du Travail, à savoir une personne sans emploi, disponible pour un emploi dans les 15 jours, ayant activement cherché un emploi dans le mois précédent ou en ayant trouvé un commençant dans moins de 3 mois.
- *Taux d'emploi* : correspond au rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler en Région de Bruxelles-Capitale.

**Rappel** : la population en âge de travailler correspond ici aux personnes âgées entre 15 et 64 ans.



