



FOCUS N°66

Plus de mouvements sur le marché du travail salarié pour les Bruxellois

GWENDOLINE MOREAU & DRIES CUYVERS

Chaque année, de nombreux Bruxellois débutent un emploi dans une entreprise ou une institution publique. Dans le même temps, de nombreux autres quittent leur employeur. Ce Focus explique pourquoi, sur le marché du travail, les mouvements des Bruxellois salariés sont plus importants que ceux des résidents des autres régions.

L'augmentation nette du nombre de Bruxellois salariés cache de nombreux mouvements sur le marché du travail

Ces dernières années, à l'exception de l'année de la pandémie 2020, le nombre de Bruxellois salariés (habitant en Région bruxelloise, peu importe la région d'emploi) a augmenté plus fortement que celui des salariés habitant dans les autres régions (voir graphique ①). Derrière cette augmentation nette, il y a de nombreux mouvements de travailleurs : premier emploi, changement d'emploi, sortie du chômage, licenciement, départ à la pension...

Ce Focus analyse ces mouvements en utilisant les données de Dynam-Reg (voir encadré 1 et encadré 2) sur la dynamique des salariés. Cette dynamique est composée :

- › des entrées : les salariés qui commencent un nouvel emploi auprès d'un nouvel employeur ;
- › des sorties : les salariés qui arrêtent de travailler chez leur employeur.

Plus spécifiquement, ce Focus répond aux questions suivantes.

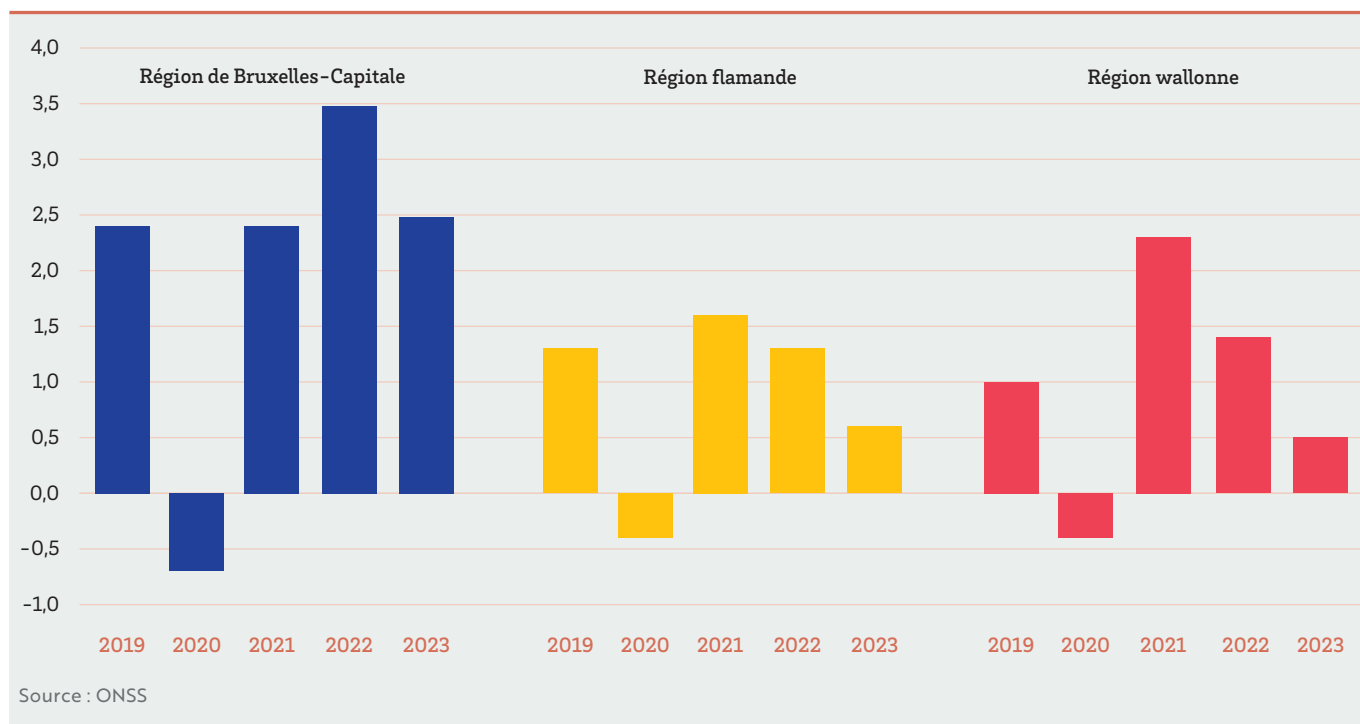
- › Les salariés bruxellois sont-ils plus nombreux à commencer un nouvel emploi dans une entreprise ou une institution publique et à quitter leur employeur que les salariés habitant en Flandre ou en Wallonie ?
- › Cela signifie-t-il qu'ils changent plus souvent d'emploi ?
- › À quoi doit-on ces mouvements d'emploi plus ou moins importants des Bruxellois salariés ?



1. La dynamique de l'emploi des Bruxellois salariés diffère de la dynamique des emplois salariés à Bruxelles

L'analyse des mouvements du marché du travail du point de vue du lieu de résidence du salarié diffère de celle du lieu de travail¹. La moitié des postes de travail en Région bruxelloise sont occupés par des résidents d'une autre région. Par ailleurs, environ un Bruxellois salarié sur cinq travaille en Région flamande ou wallonne.

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



Le profil des Bruxellois salariés diffère de celui des salariés flamands et wallons

Le **profil des Bruxellois salariés** est très différent de celui des salariés habitant en Région flamande et en Région wallonne en termes d'âge, de qualification et de secteurs au sein desquels ils sont plus souvent employés.

- › Les **Bruxellois salariés sont plus jeunes** que ceux du reste de la Belgique. 37 % des Bruxellois salariés sont âgés de moins de 35 ans, par rapport à 31 % aussi bien en Région flamande que wallonne.
- › Concernant le niveau de qualification, **les salariés hautement qualifiés sont plus représentés parmi les Bruxellois salariés (15-64 ans)**. Selon l'Enquête sur les forces de travail, en 2023, 62 % des Bruxellois salariés² étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 50 % pour la Région flamande et 48 % pour la Région wallonne. L'écart de qualification est encore plus important chez les salariés âgés de 25 à 34 ans.
- › Les secteurs dans lesquels travaillent les Bruxellois diffèrent de ceux dans lesquels travaillent les salariés des autres régions (indépendamment de la région d'emploi).
 - Les Bruxellois salariés sont le plus souvent occupés dans les **services administratifs et de soutien** (14 % des Bruxellois salariés contre 10 % des salariés flamands et 9 % des salariés wallons). Environ trois quarts des Bruxellois travaillant dans les services administratifs et de soutien sont employés dans le secteur du travail intérimaire et des services liés aux bâtiments (qui comprennent le nettoyage et donc principalement l'emploi par le biais des titres-services). Ce secteur est sensible à la conjoncture, les mouvements sur le marché du travail y sont nombreux, et les emplois à temps partiel fréquents.

- L'**administration publique et défense** (12 % des Bruxellois salariés), la **santé humaine et l'action sociale** (11 % des Bruxellois salariés) et le **commerce de gros et de détail** (11 % également) sont moins importants pour l'emploi salarié des Bruxellois que ceux des autres régions.
- Les Bruxellois sont en revanche plus occupés dans les secteurs des **activités culturelles et associatives**, des **activités spécialisées et scientifiques**, ainsi que de l'**horeca** que les résidents des autres régions.
- Enfin, les Bruxellois salariés sont moins occupés dans l'**industrie** et la **construction**.

Les Bruxellois, plus nombreux à débiter un nouvel emploi, mais une minorité d'entre eux occupait auparavant un emploi salarié

Le graphique ② montre les taux d'entrée et de sortie par région de résidence du salarié³ (voir [encadré 2](#) pour les définitions). **Chaque année, les Bruxellois salariés commencent plus fréquemment un nouvel emploi ou quittent plus fréquemment leur travail que les Flamands et Wallons.** Le taux d'entrée des Bruxellois salariés était de 25,6 % en 2022, contre 19,5 % pour la Région flamande et 17,5 % pour la Région wallonne. Comme les années précédentes, le taux de sortie était également nettement plus élevé chez les Bruxellois (20,6 %) que chez les Flamands (17,8 %) et les Wallons (16,2 %). **Dès lors, les mouvements des salariés bruxellois sur le marché du travail sont plus importants que ceux des résidents des autres régions.**



2. Mesure de la dynamique de l'emploi salarié en fonction du lieu de résidence avec Dynam-Reg

a) Données

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

b) Sphère d'observation

Les statistiques de Dynam-Reg ne portent que sur les salariés assujettis aux cotisations de sécurité sociale. Elles ne comprennent donc pas les indépendants. Les employeurs occupant des salariés comprennent à la fois le secteur public (organisations) et le secteur privé (entreprises). Les salariés peuvent donc être occupés en qualité d'ouvriers, d'employés ou de fonctionnaires. Les employés des institutions européennes et internationales, dont beaucoup se trouvent à Bruxelles, sont exonérés des cotisations sociales belges. Les différents concepts et définitions utilisés dans Dynam-Reg ainsi qu'un exemple concret de mesure des taux d'entrée et de sortie peuvent être consultés dans le [Focus de l'IBSA n°57](#).

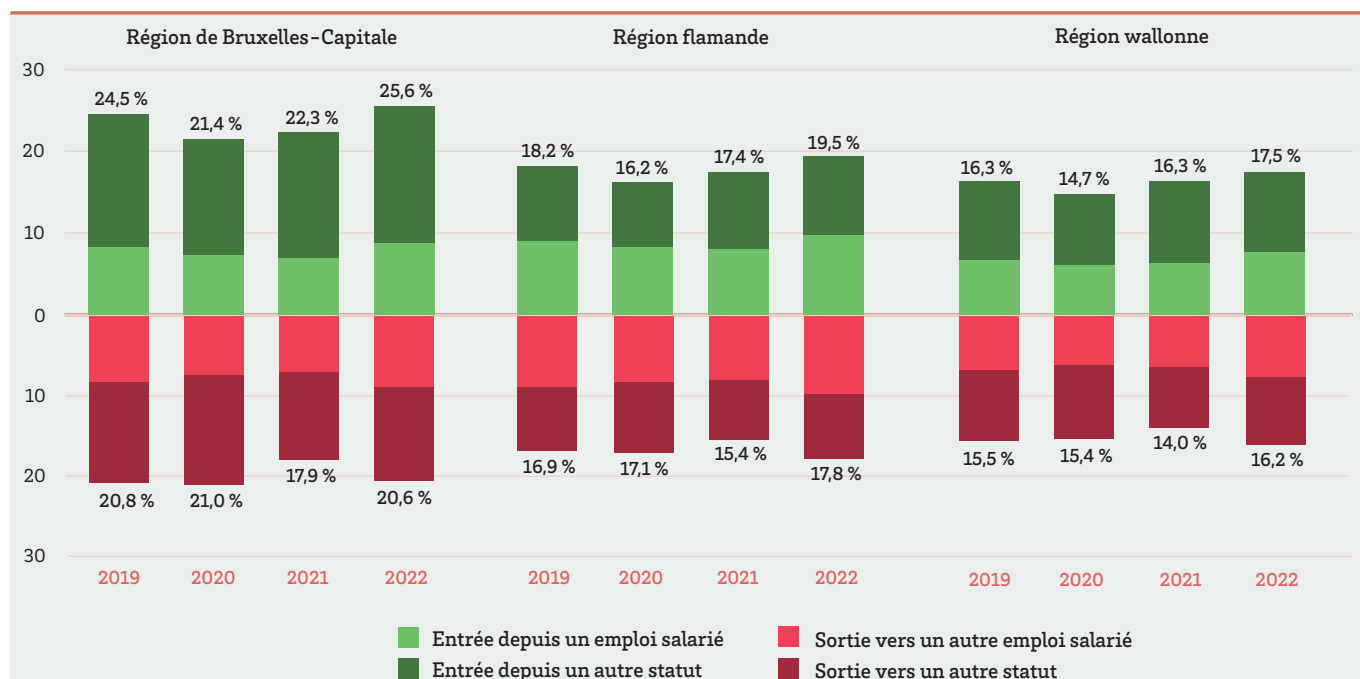
c) Concepts Dynam-Reg

Ce Focus se concentre sur la **dynamique du marché du travail en fonction du lieu de résidence et plus particulièrement sur les mouvements des travailleurs** :

- Les **entrées** correspondent au nombre de travailleurs qui ont commencé un nouvel emploi dans une entreprise/organisation au cours de l'année. Plus précisément, il s'agit de la somme des travailleurs qui ne figurent pas sur la déclaration de l'entreprise auprès de l'ONSS au 30 juin de l'année T-1 et qui figurent sur la déclaration de l'année T. L'entrée peut provenir soit d'un autre emploi salarié, soit d'un autre statut (indépendant, emploi à l'étranger, chômage ou inactivité). Le lieu de résidence pour les travailleurs entrants est celui au 30 juin de l'année T.
- Les **sorties** correspondent au nombre de travailleurs qui ont arrêté de travailler dans une entreprise/organisation au cours de l'année, de manière volontaire ou non. Plus précisément, il s'agit de la somme des travailleurs qui figurent bien sur la déclaration de l'entreprise auprès de l'ONSS au 30 juin de l'année T-1 et qui ne figurent pas sur la déclaration de l'année T. La sortie peut se faire vers un autre emploi salarié ou vers un autre statut (indépendant, emploi à l'étranger, chômage ou inactivité). Étant donné que, dans le premier cas, le lieu de résidence au 30 juin de l'année T-1 est connu de l'ONSS, et non au 30 juin de l'année T, c'est le lieu de résidence au 30 juin de l'année T-1 qui est retenu pour les travailleurs sortants.
- Les **taux d'entrée et de sortie** reflètent les entrées et sorties totales par rapport à l'emploi salarié moyen total par région/âge/secteur/... entre les deux points de mesure.

Les travailleurs qui commencent un emploi au sein de la même entreprise ou organisation dans un établissement situé dans une autre région ne sont pas considérés comme des entrées ou des sorties.

② ÉVOLUTION DU TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE EN FONCTION DU TYPE DE TRANSITION ET DU LIEU DE RÉSIDENCE (% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL) AU 30 JUIN : 2019-2022



Source : Dynam-Reg

Le fait que les Bruxellois salariés réalisent plus de mouvements sur le marché du travail implique-t-il qu'ils changent plus souvent d'emploi ? Ce n'est pas le cas pour les raisons qui suivent.

- Du côté des entrées, parmi les Bruxellois salariés qui entrent dans une entreprise ou organisation entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, seuls 35 % font la transition depuis un autre emploi salarié (« *entrée depuis un emploi salarié* » dans le graphique ②). Pour les résidents des Régions flamande et wallonne, ce taux d'entrée depuis un autre emploi est beaucoup plus élevé (respectivement 50 % et 43 %). Cela signifie que près de deux tiers des entrants bruxellois commencent à travailler dans une nouvelle entreprise/organisation depuis un des statuts suivants⁴ :
 - emploi indépendant, emploi auprès d'une institution européenne ou internationale (avec exonération des cotisations de sécurité sociale) ou emploi à l'étranger ;
 - chômage ;
 - inactivité : toutes les personnes en âge de travailler qui sont sans emploi et ne cherchent pas de travail, telles que les étudiants, les rentiers, les prépensionnés, etc.
- Du côté des sorties, la différence avec les résidents d'autres régions est moins prononcée que pour le taux d'entrée. Néanmoins, les Bruxellois salariés se retrouvent plus souvent que les salariés flamands et wallons sous un autre statut⁵ que sous le statut de salarié. Parmi les Bruxellois salariés qui ont arrêté de travailler dans une entreprise/organisation entre le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022, seuls 43 % se tournent vers un autre emploi salarié. Pour les salariés habitant en Région flamande ou en Région wallonne, ces pourcentages sont à nouveau plus élevés, affichant respectivement 55 % et 47 %. Cela signifie qu'**une partie des Bruxellois salariés qui arrêtent leur emploi pour se retrouver sous un statut autre que salarié, se retrouve au chômage ou en situation d'inactivité, ce qui indique une certaine instabilité ou incertitude en matière d'emploi.**

Attractivité internationale en Région bruxelloise

L'augmentation de l'emploi salarié est plus importante pour les Bruxellois que pour les habitants des autres régions. Cela est expliqué en partie par la plus forte hausse de la population bruxelloise en âge de travailler par rapport au reste de la Belgique. En effet, la population bruxelloise âgée de 18 à 64 ans a augmenté de 6 % entre 2014 et 2022, tandis que la population du même groupe d'âge dans le reste de la Belgique n'a augmenté que de 1 %.

La Région bruxelloise connaît un solde migratoire international positif depuis des années, ce qui explique en partie cette augmentation. La population résidente en Région bruxelloise est très diversifiée, avec des résidents de 181 nationalités différentes. En 2022, plus de 62 000 personnes ont immigré de l'étranger vers la Région de Bruxelles-Capitale et plus de 30 000 personnes ont émigré à l'étranger. Près de la moitié (46 %) des immigrants qui se sont installés à Bruxelles en 2022 sont âgés de 20 à 35 ans.

Une étude réalisée par HIVA-KU Leuven à la demande d'Actiris sur le recrutement des Bruxellois (Goesaert *et al.* 2023b) sur base des données et des concepts Dynam a révélé qu'en 2019, 35 % des personnes recrutées n'étaient pas connues des institutions de sécurité sociale un trimestre plus tôt. Des recherches plus

approfondies ont montré que 63 % de ces personnes n'avaient pas la nationalité belge (29 % avaient la nationalité de l'UE-15). **Les migrations résidentielles internationales augmentent les entrées et sorties des Bruxellois salariés.** Cela suggère que la présence des institutions internationale et la nature cosmopolite de la Région bruxelloise attirent les jeunes de l'étranger à venir travailler dans la Région.

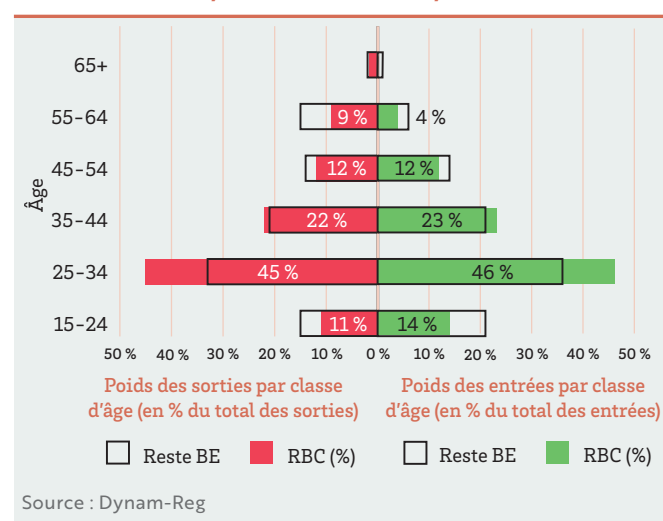
Les jeunes salariés en début de carrière sont plus représentés au sein des Bruxellois salariés que parmi les Flamands ou Wallons salariés

Les transitions des salariés sur le marché du travail dépendent beaucoup de l'âge et du stade de la carrière du salarié. Deux constats liés à la distribution des travailleurs salariés par âge expliquent les différences interrégionales :

- les jeunes salariés en début de carrière effectuent globalement plus de transitions sur le marché du travail (voir encadré 3) ;
- et ceux-ci sont également plus représentés parmi les Bruxellois salariés.

Affichant 32 %, la part des Bruxellois salariés âgés de 25 à 34 ans par rapport au nombre total de Bruxellois salariés est sensiblement plus élevée que celle des Régions flamande et wallonne (24 % dans les deux cas). **Ainsi, de 2021 à 2022 (au 30 juin), 46 % de tous les recrutements et 45 % de tous les départs des Bruxellois salariés concernent des jeunes âgés de 25 à 34 ans** (contre respectivement 36 % des recrutements et 33 % des départs des salariés du reste de la Belgique du même âge ; voir graphique ③).

③ RÉPARTITION DES ENTRÉES ET DES SORTIES DES BRUXELLOIS SALARIÉS ET DES SALARIÉS DU RESTE DE LA BELGIQUE, PAR CLASSE D'ÂGE (RESPECTIVEMENT EN % DU TOTAL DES ENTRÉES OU DU TOTAL DES SORTIES, AU LIEU DE RÉSIDENCE ; ENTRE 2021 ET 2022, AU 30 JUIN)



Selon la théorie du cycle de vie, les jeunes salariés démarrent leur carrière après leurs études et changent ensuite plus fréquemment d'emploi (voir encadré 3). C'est à ce moment-là également que **de nombreux jeunes en début de carrière se domicilient en Région bruxelloise attirés par les attraits d'une grande ville.** Ces jeunes sont originaires de la RBC, des autres régions, voire de l'étranger (du fait de l'attractivité internationale de la RBC, détaillée à la section précédente).



3. Comment expliquer les transitions plus nombreuses chez les jeunes salariés ?

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

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

Spécifiquement pour les migrations résidentielles interrégionales et intrarégionales, celles-ci concernent, pour les entrées, des jeunes travailleurs wallons et flamands débutant un emploi en Région bruxelloise et venant s'y installer (et s'y domicilier), des jeunes Bruxellois en phase de décohabitation parentale, qui déménagent au sein de la Région bruxelloise... L'attrait de la RBC pour les jeunes débutant leur carrière est également mis en évidence par Treutens et al. (2023) à travers les revenus globalement plus faibles des entrants en Région bruxelloise. Ainsi, au 1^{er} janvier 2022, parmi les « nouveaux Bruxellois » en âge de travailler (15-64 ans) qui ont déménagé depuis la Flandre ou la Wallonie, 46 % sont âgés de 25 à 34 ans (contre seulement 14 % âgés de 35 à 44 ans).

Dès lors, le fait que les jeunes salariés en début de carrière effectuent globalement plus de transitions sur le marché du travail quelle que soit la région de résidence et le poids plus important des salariés âgés de 25 à 34 ans parmi les Bruxellois salariés impliquent des transitions sur le marché du travail plus nombreuses parmi les Bruxellois salariés.

Le recours aux contrats temporaires explique également l'importance des transitions sur le marché du travail des Bruxellois salariés

Un autre facteur explicatif est que les Bruxellois salariés sont plus souvent employés sous contrats temporaires (voir tableau ④). Selon les données de l'Enquête sur les Forces de Travail de 2023, 12 % des résidents bruxellois salariés n'ont pas de contrat à durée indéterminée, contre 5 % des salariés flamands et 8 % des salariés wallons (hors étudiants). Ces personnes ont un contrat à durée déterminée ou pour un travail spécifique, un contrat d'intérim, un travail dans le cadre d'une formation professionnalisante ou un travail sans contrat de travail (travail occasionnel etc.). Cette différence entre les salariés des différentes régions est encore plus marquée en début de carrière. Près de la moitié des Bruxellois salariés âgés de moins de 25 ans n'ont pas de contrat à durée indéterminée, contre 37 % pour les salariés wallons et 26 % pour les salariés flamands. Pour les salariés âgés de 25 à 34 ans, cette part diminue remarquablement pour toutes les régions, mais reste nettement plus élevée pour les Bruxellois salariés que pour les salariés des autres régions.

④ PART DES SALARIÉS SANS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE OU EMPLOI STATUTAIRE EN FONCTION DE L'ÂGE ET DU LIEU DE RÉSIDENCE (MOYENNE ANNUELLE 2023)

Âge	Région bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Belgique
15-24 ans	46 %	26 %	37 %	31 %
25-34 ans	18 %	7 %	14 %	10 %
35-44 ans	11 %	4 %	5 %	5 %
45-54 ans	6 %	3 %	3 %	3 %
55-64 ans	6 %	3 %	2 %	3 %
Total	12 %	5 %	8 %	7 %

Source: Statbel - Enquête sur les Forces de Travail

Comment se fait-il que les Bruxellois salariés soient moins souvent employés sous contrat à durée indéterminée ? **Les Bruxellois sont plus représentés dans certains secteurs caractérisés par moins de contrats à durée indéterminée.** Ainsi, **les Bruxellois salariés sont plus représentés que les salariés du reste de la Belgique dans les activités culturelles et associatives, les services administratifs et de soutien et l'horeca.** Globalement en Belgique, ces secteurs ont davantage recours aux contrats temporaires par rapport à d'autres secteurs (CSE, 2020).

Le fait que les Bruxellois salariés travaillent moins souvent sous contrats à durée indéterminée explique notamment le fait qu'ils enchaînent davantage de périodes de chômage ou d'inactivité à la suite de périodes de travail (voir graphique ②). **Ce constat est plus marqué pour les salariés âgés de 25 à 34 ans ce qui vient renforcer l'importance des transitions sur le marché du travail salarié pour cette classe d'âge.**

Conclusion

Chaque année, les Bruxellois commencent plus fréquemment un nouvel emploi salarié ou quittent plus fréquemment leur travail que les Flamands et Wallons. Les flux d'entrée et de sortie plus élevés pour les Bruxellois salariés se font principalement à partir de ou vers un autre statut que le salariat (emploi indépendant, emploi à l'étranger, chômage ou inactivité).

Plusieurs facteurs, parfois corrélés entre eux, expliquent ce phénomène :

1. Les Bruxellois sont plus souvent employés dans le secteur du travail intérimaire et du nettoyage de bâtiments, qui sont des secteurs sensibles à la conjoncture dans lesquelles les transitions (entrées et sorties) sont nombreuses.

2. La population bruxelloise en âge de travailler a augmenté plus fortement que celle des autres régions. L'augmentation de la population bruxelloise âgée de 15 à 64 ans est en partie due à un solde migratoire international positif. Le caractère cosmopolite de Bruxelles et la présence de nombreuses institutions européennes et internationales attirent les travailleurs étrangers, ce qui implique plus de transitions sur le marché du travail que pour les résidents des autres régions.
3. Les salariés en début de carrière changent plus facilement d'emploi, quelle que soit la région de résidence. Or, les Bruxellois salariés sont relativement plus jeunes que les salariés habitant en Flandre et en Wallonie, ce qui implique plus de transitions sur le marché du travail. La ville attire les jeunes, qui quittent parfois Bruxelles à une phase ultérieure de leur cycle de vie.
4. Les Bruxellois salariés sont plus souvent employés sous contrats temporaires, ce qui peut entraîner ensuite une période de chômage ou d'inactivité.

Les Bruxellois salariés sont donc relativement jeunes et dynamiques sur le marché du travail. Il s'agit en partie de mouvements de salariés qui trouvent un emploi auprès d'un nouvel employeur où les conditions de travail (salaire, heures de travail, lieu de travail, etc.) s'améliorent et où de nouvelles compétences sont acquises. Toutefois, une part importante de Bruxellois quittent l'entreprise où ils sont occupés et troquent le statut de salarié pour un autre statut (souvent demandeur d'emploi ou inactif). Plus spécifiquement, parmi certains des jeunes Bruxellois salariés, la part élevée de salariés sans contrat à durée indéterminée indique un certain degré d'insécurité de l'emploi en début de carrière.

Bibliographie

- BRADLEY, H., & DEVADASON, R., 2008. Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets. *Sociology*, 42, 119 - 136.
- CHARLIER J., DEBUISSON M., HERMIA J.-P., PELFRENE E., 2019. *Les migrations interrégionales en Belgique*. Rapport de recherche, IBSA, SV, IWEPS, 128 p.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (CSE), 2020. *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique*.
- DELLA TORRE, E., ZATZICK, C.D., SIKORA, D., SOLARI, L., 2018. Workforce churning, human capital disruption, and organisational performance in different technological contexts. *Human Resource Management Journal*, 28, pp. 112– 127.
- GOESAERT, STRUYVEN, HUYSMANS & BOOGAERTS, 2023. *Recrutement des résidents bruxellois : accès au marché du travail et transitions à long terme*. HIVA-KU Leuven.
- IBSA. CUYVERS D. & MOREAU G., 2023. *La dynamique de l'emploi salarié en Région bruxelloise*. Focus de l'IBSA n°57.
- IBSA. TREUTENS, P-P., WILMOTTE P-F., HERMIA, J-P., 2023. *Migrations interrégionales et revenus en Région de Bruxelles-Capitale*. Focus de l'IBSA n°59.

- O'CONNOR, S. Why quitting your job is good for the economy. *Financial Times* (12/10/2021).
- SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, 2022. *État des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique*. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Humanisation du travail - Direction des études et des statistiques.
- ZIMMER, T., 2014. Understanding the Benefits of Workforce Churn, *INcontext*.

Notes

1. La dynamique de l'emploi salarié bruxellois en fonction du lieu de travail du salarié a été abordée dans le Focus n°57: https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-57_FRv6.pdf
2. Afin d'optimiser la comparaison avec l'emploi salarié dans les statistiques Dynam, les salariés sous contrat d'étudiant sont filtrés des statistiques de l'Enquête sur les forces de travail.
3. Les données de Dynam-Reg comprennent également les statistiques des salariés occupés en Belgique mais habitant à l'étranger (travailleurs frontaliers entrants). Ceux-ci ne sont toutefois pas pris en compte dans ce Focus.
4. Les données à disposition au moment des analyses pour ce Focus ne permettaient toutefois pas d'établir la distinction entre ces trois statuts.
5. Il s'agit donc ici d'une sortie d'emploi au 30 juin de l'année T-1 vers un emploi indépendant, un emploi auprès d'une institution européenne ou internationale, un emploi à l'étranger, le chômage ou l'inactivité au 30 juin de l'année T.

COORDINATION SCIENTIFIQUE

Astrid Romain

COMITÉ DE LECTURE

Xavier Dehaibe, Arynah Gangji, Olivier Poupaert (IBSA),
Valérie Vander Stricht (IWEPS)

ÉDITRICE RESPONSABLE

Astrid Romain - IBSA

©2024 Région de Bruxelles-Capitale. Tous droits réservés.