



FOCUS N°68

Le taux d'emploi a augmenté à Bruxelles : Quels sont les personnes et les emplois concernés ?

AINA ASTUDILLO FERNANDEZ, GEOFFREY MINNE (BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE)¹

Le taux d'emploi augmente depuis plusieurs années dans les trois régions de Belgique. Cependant, entre 2017 et 2023, c'est en Région de Bruxelles-Capitale qu'il augmente le plus. Cette augmentation du taux d'emploi concerne-t-elle toutes les catégories de personnes et tous les types d'emplois de la même façon ? S'est-elle accompagnée d'une amélioration de la qualité de l'emploi ? Ce Focus analyse l'évolution récente du taux d'emploi bruxellois, en s'appuyant sur des données issues de l'Enquête sur les forces de travail.

Le taux d'emploi : indicateur clé, mais insuffisant

Le taux d'emploi est un des indicateurs les plus utilisés pour évaluer la santé du marché du travail. Il mesure la part des personnes en emploi parmi celles en âge de travailler. Une hausse de la proportion de la population en emploi indique une meilleure intégration des personnes dans la société et une meilleure utilisation des ressources, ce qui est majoritairement bénéfique au niveau macroéconomique :

- › Croissance : à court et moyen terme, la création d'emploi augmente le pouvoir d'achat et donc la consommation des ménages. À plus long terme, l'innovation et l'entrepreneuriat peuvent être soutenus.
- › Résilience face à un choc négatif : Tout comme un ménage à deux salaires est a priori mieux paré à une perte d'emploi, une économie reposant sur davantage de travailleurs et travailleuses est a priori mieux armée contre une crise économique.
- › Soutenabilité des finances publiques : le poids des dépenses publiques est réparti sur un plus grand nombre de contributeurs et les dépenses liées à l'inactivité ou le chômage sont moindres.

- › Réduction du risque de pauvreté : les personnes en emploi ont en règle générale un risque de pauvreté plus faible que les bénéficiaires d'allocations sociales.

En 2020, le gouvernement fédéral s'est fixé comme objectif d'augmenter le taux d'emploi pour les 20 à 64 ans de 70 % à 80 % d'ici 2030, en ligne avec l'objectif européen d'accroître la participation au marché du travail. Au niveau régional, aucun objectif chiffré n'a été défini. En Région de Bruxelles-Capitale (RBC), le taux d'emploi était de 60,8 % en 2017, reflétant un niveau bien en deçà de la moyenne nationale qui était de 68,5% la même année. Cet écart est en partie dû au caractère urbain de la Région, mais aussi aux spécificités de la Région bruxelloise (Actiris 2021) :

- › Les navetteurs entrants : la RBC étant un pôle décisionnel important, cela favorise l'afflux de navetteurs, notamment via l'emploi public qui est très concentré à Bruxelles. Une hausse de l'emploi en RBC peut donc contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des deux autres régions, mais pas forcément au sien ;
- › La croissance atypique de la population en âge de travailler : la population bruxelloise est plus jeune que celle des deux autres régions ;

- › La part importante d’immigrés étrangers dans la population : les ressortissants étrangers peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires pour accéder à l’emploi, en raison notamment des compétences linguistiques, ou de la reconnaissance des diplômes ;
- › Un solde migratoire interne (→ [Glossaire](#)) en faveur des deux autres régions : les personnes qui quittent la RBC sont en majorité des personnes en emploi, ce qui influence négativement le taux d’emploi bruxellois.

Avec ces facteurs en tête, comment le taux d’emploi des Bruxellois a-t-il évolué récemment ? Ces dernières années, une hausse notable de ce dernier a été enregistrée, passant de 60,8 % en 2017 à 66,5 % en 2023, et marquant un rattrapage par rapport à la moyenne belge (72,1 % en 2023), selon les données d’enquête de Statbel (CSE, 2024 ; Actiris 2024 b).

Avant de se réjouir, une analyse critique et empirique s’impose. **Le taux d’emploi est une statistique qui, par définition, offre une vision partielle et doit être interprété avec prudence.** Sa hausse ne doit pas occulter les inégalités persistantes sur le marché du travail selon les catégories de travailleurs (âge, éducation, genre, origine, nombre d’enfants, etc.). De même, une analyse du type et de la qualité de l’emploi (type de contrat, conditions de travail, responsabilités...) est indispensable.

Les données de l’Enquête sur les forces de travail (→ [Encadré 1](#)) sont très utiles, autant pour calculer les principaux indicateurs sur base de définitions internationales (dont le taux d’emploi) que pour une analyse qualitative. Elles permettent en effet d’explorer la diversité et la complexité des comportements, des caractéristiques et des expériences des travailleurs et des travailleuses, ce que ne permettent pas nécessairement les données administratives.

Ce Focus permet de mieux appréhender les facteurs de la hausse du taux d’emploi et les tendances sous-jacentes. Cette question est parfois abordée dans les analyses du taux d’emploi pour différentes sous-populations : hommes-femmes, ou encore Belges-personnes d’origine étrangère (voir par exemple Actiris 2024 b). L’approche qui prévaut dans ce Focus est d’analyser l’évolution du nombre de personnes en emploi selon les catégories de personnes et les types de profession. L’objectif est de détecter les catégories de personnes ou de professions ayant enregistré une croissance plus forte et a fortiori ayant changé la composition de la population en emploi.

L’analyse porte sur la période 2017 à 2023 car l’Enquête sur les forces de travail a subi une importante réforme en 2017. De plus, cette période permet d’analyser en particulier la hausse du taux d’emploi en RBC après la crise du COVID-19.

Comment se calcule le taux d’emploi ?

Le taux d’emploi s’applique aux habitants d’une zone géographique, plutôt qu’aux personnes qui y travaillent. Cette distinction est importante pour la RBC, car la moitié des personnes qui travaillent à Bruxelles n’y habitent pas. Le taux d’emploi est défini comme suit :

$$\text{Taux d'emploi} = \frac{\text{Nombre d'habitants en âge de travailler en emplois}}{\text{Nombre d'habitants en âge de travailler}}$$

Selon la source de données utilisée, le taux d’emploi peut varier. En effet, les définitions pour la population en âge de travailler



1. L’Enquête sur les forces de travail

En Belgique, l’Enquête sur les forces de travail (EFT) est menée par Statbel, l’Office belge de statistique, depuis 1983. Elle a pour objectif de déterminer la situation de la population par rapport au marché du travail. Son objectif clé est donc de classer la population en âge de travailler en trois groupes (en emploi, au chômage, ou en inactivité), selon les déclarations des répondants. Ceci permet de calculer les indicateurs typiquement utilisés pour suivre le marché du travail : le taux d’emploi, le taux d’activité et le taux de chômage. En plus de cela, l’EFT récolte d’abondantes informations quant aux caractéristiques individuelles des répondants (sexe, âge, nationalité, niveau de diplôme...) et quant à celles de leur emploi (profession, secteur d’activité, type de contrat...). Certaines de ces informations ne sont pas disponibles auprès d’autres sources. L’EFT est donc une source privilégiée pour comprendre les comportements individuels sur le marché du travail.

L’EFT est coordonnée au niveau européen par Eurostat, l’Office statistique de l’Union européenne. Cela assure une meilleure comparabilité des résultats entre les pays. Les concepts et définitions utilisés pour déterminer si une personne est en emploi, au chômage ou en inactivé sont alignés. En l’occurrence, ce sont les définitions du Bureau international du travail (BIT) qui sont d’application. **Selon le BIT, une personne est considérée « en emploi » si elle a travaillé au moins une heure pendant une semaine de référence, ou si elle conserve un lien avec son emploi malgré une absence temporaire** (vacances, congé maladie, congé parental, etc.).

Les statistiques de l’EFT exigent une prudence particulière à deux niveaux :

- **Évolution dans le temps** : le contenu et la méthodologie de l’EFT ont subi divers changements au fil des années. Par exemple la réforme de 2017 a notamment modifié le mode de collection de données et celle de 2021 le questionnaire soumis. Ces changements peuvent causer des ruptures de séries dans les données : il faut donc interpréter prudemment les séries temporelles.
- **Précision** : Les enquêtes ne se basent que sur un échantillon de personnes et par conséquent offrent des statistiques moins précises et exhaustives que les données administratives (→ [Glossaire](#)). L’EFT étant une enquête obligatoire pour les répondants, le taux de réponse est très élevé. Des mesures ont été prises pour s’assurer que l’échantillon bruxellois soit suffisamment large pour permettre des statistiques régionales fiables. Malgré tout, le plan d’échantillonnage (→ [Glossaire](#)) et le fonctionnement en panel rotatif² (→ [Glossaire](#)) impliquent des intervalles de confiance relativement larges. Il est donc nécessaire de prendre cela en considération lors de la comparaison des chiffres de l’EFT dans le temps.

Pour ces raisons, il est essentiel de confronter les tendances observées sur les données d’enquêtes (→ [Glossaire](#)) avec les données administratives (→ [Glossaire](#)). Dans ce Focus, ces vérifications ont été effectuées lorsque cela était possible. De plus, pour les variables ayant de nombreuses catégories, plusieurs années ont été regroupées afin d’augmenter la taille des échantillons, ce qui explique que l’évolution soit parfois comparée entre les périodes 2017-2019 et 2021-2023.

① ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI, DE SON DÉNOMINATEUR ET DE SON NUMÉRATEUR ENTRE 2017 ET 2023 SELON LA RÉGION DE RÉSIDENCE (EN POURCENTAGES ET EN MILLIERS DE PERSONNES)

	Taux d'emploi (20-64 ans)			Numérateur : Population en emploi (20-64 ans)			Dénominateur : Population de 20-64 ans		
	2017	2023	Évolution	2017	2023	Évolution	2017	2023	Évolution
Région de Bruxelles-Capitale	61 %	67 %	+6 pp	445	518	+16 %	732	778	+6 %
Région flamande	73 %	77 %	+4 pp	2 775	2 976	+7 %	3 803	3 874	+2 %
Région wallonne	63 %	65 %	+2 pp	1 330	1 385	+4 %	2 106	2 116	+0 %

Source : Enquête sur les forces de travail (Statbel)

Note : le nombre de personnes en emploi et en âge de travailler sont des extrapolations basées sur la répartition de la population en fonction de l'âge, du sexe et de la province de résidence et des ratios déterminés dans l'EFT.

et/ou la population en emploi, ainsi que la manière de mesurer ces groupes peuvent diverger d'une source à l'autre. Par exemple, la taille de la population sondée, le moment de prélèvement des données et les méthodologies de collecte des données peuvent affecter les résultats. **Les données utilisées dans ce Focus proviennent de l'Enquête sur les forces de travail**, dont les définitions sont reprises dans l'[Encadré 1](#).

Par ailleurs, la population en âge de travailler peut être définie comme les personnes âgées de 15 à 64 ans, ou comme celles âgées de 20 à 64 ans. **Dans ce Focus, la population étudiée est la population âgée de 20 à 64 ans**, car les objectifs nationaux et européens en matière de taux d'emploi sont désormais fixés pour cette tranche d'âge. Ce choix est plus pertinent car la grande majorité des personnes de moins de 20 ans sont encore engagées dans leur parcours éducatif et appartiennent donc à la population inactive.

Évolution récente du taux d'emploi

En Région de Bruxelles-Capitale, le taux d'emploi des 20-64 ans est de 67 % en 2023. Cela signifie que près de 7 personnes sur 10 âgées entre 20 et 64 ans ont un emploi. **Le taux d'emploi n'a jamais été aussi élevé depuis la création de la Région en 1989**

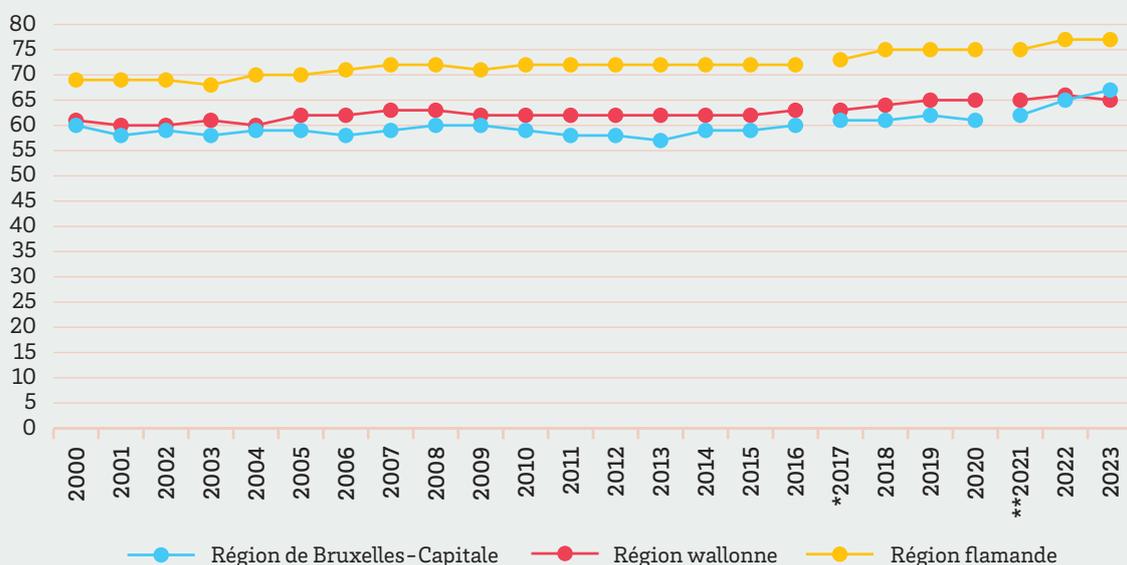
(Actiris 2024). Il dépasse tout juste celui de la Région wallonne (65 %) mais il reste bien en deçà de celui de la Région flamande (77 %).

Entre 2017 et 2023, le taux d'emploi augmente dans les trois régions belges, mais c'est en Région bruxelloise qu'il augmente le plus (①). Cette évolution est d'autant plus remarquable que, sur la même période, la population âgée de 20 à 64 ans en Région bruxelloise (le dénominateur du taux d'emploi) augmente nettement plus que dans le reste du pays (+6 % contre +2 % en Flandre et +0 % en Wallonie). La hausse du dénominateur est compensée par l'augmentation plus importante du nombre de personnes en emploi (le numérateur). **En effet, ce nombre progresse deux fois plus en Région de Bruxelles-Capitale (+16 %) qu'en Flandre (+7 %) et quatre fois plus qu'en Wallonie (+4 %).**

La hausse du taux d'emploi bruxellois s'inscrit dans une tendance à plus long terme qui concerne les trois régions belges (②). Toutefois, la Région bruxelloise se distingue par le fait que la hausse est concentrée sur la période la plus récente, c'est-à-dire entre 2013 et 2023.

Les données administratives (Steunpunt Werk, 2023) ([→ Glossaire](#)) confirment la tendance haussière du taux d'emploi. En effet, selon ces dernières, la population en emploi a augmenté de 10 % entre 2017 et 2022 alors que la population en âge de travailler n'augmente que de 5 % sur la même période. La hausse

② ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DE LA POPULATION DE 20 À 64 ANS PAR RÉGION DE RÉSIDENCE (EN POURCENTAGE)



Source : Statbel – Enquête sur les forces de travail

*Rupture de série en 2017 en raison d'une profonde réforme de l'Enquête sur les forces de travail

**Rupture de série en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du BIT du chômage et de l'emploi

du taux d'emploi est donc notable (+3.5 pp), mais moindre que celle indiquée par les données d'enquête (→ [Glossaire](#)).

La composition de la population bruxelloise en emploi reste stable pour le sexe, l'âge et la nationalité

L'augmentation du nombre de personnes en emploi concerne-t-elle toutes les catégories de travailleurs ou certaines catégories augmentent-elles davantage ? Pour répondre à cette question, l'évolution du nombre de personnes en emploi est ventilée selon plusieurs variables : le sexe, l'âge, la nationalité ou le niveau de diplôme des personnes ([3](#) , [4](#))

Tant les hommes que les femmes sont de plus en plus nombreux à travailler, avec de part et d'autre une hausse de 16 %. La population en emploi se compose de 55 % d'hommes et 45 % de femmes en 2017 comme en 2023.

En ce qui concerne l'âge des personnes bruxelloises en emploi, toutes les catégories voient leur effectif augmenter entre 2017 et 2023. Il y a néanmoins une légère différence au niveau de l'amplitude de cette augmentation : le nombre de travailleurs jeunes (20 à 29 ans) et âgés (50 ans ou plus) augmente plus que le nombre de travailleurs d'âge moyen (30 à 49 ans). Mais la différence n'est pas significative, et surtout la structure par âge de la population en emploi ne change pratiquement pas.

En ce qui concerne la nationalité, la croissance du nombre de travailleurs étrangers est plus forte que celle du nombre de travailleurs belges, en particulier pour ceux provenant de pays non-membres de l'Union européenne. Cependant, l'évolution de la composition reste marginale : la proportion de travailleurs belges passe de 62 % à 60 %.

Le niveau d'éducation de la population bruxelloise en emploi augmente

La population bruxelloise se distingue de celle des deux autres régions par son niveau d'éducation. La proportion des diplômés de l'enseignement supérieur (diplôme « haut ») y est plus élevée qu'en Flandre ou en Wallonie, tout comme celle des personnes ayant atteint un niveau d'éducation inférieur au diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Il s'agit des personnes qui n'ont aucun diplôme, un diplôme non reconnu, un diplôme de l'enseignement primaire ou un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (diplôme « bas »).

C'est le niveau de diplôme des travailleurs bruxellois qui change le plus entre 2017 et 2023 : **le nombre de Bruxellois hautement diplômés qui occupent un emploi a augmenté de 28 % en 6 ans ([4](#) a).** **Le nombre de Bruxellois en emploi faiblement diplômés a quant à lui baissé.** En conséquence, la part des Bruxellois hautement diplômés parmi les Bruxellois en emploi passe de 56 % à 62 % ([4](#) b).

Cette évolution concerne toute la population active : la part des hautement diplômés parmi les Bruxellois de 20 à 64 ans qui sont au chômage augmente aussi de 8 points de pourcentage. Cette part reste par contre stable pour les Bruxellois inactifs sur le marché du travail.

Les données de l'EFT quant au niveau d'éducation pourraient, en théorie, souffrir d'un biais d'échantillonnage. Par exemple, si les personnes à faible niveau d'éducation devenaient moins représentées dans l'échantillon, les résultats pourraient être faussés sans qu'une véritable évolution ait été observée. Toutefois, les données de l'enseignement supérieur montrent une augmentation continue du nombre de diplômés du supérieur depuis plus de 10 ans (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2024 ; Vlaanderen Onderwijs en Vorming, 2024), ce qui peut suggérer que les résultats de l'EFT reflètent une tendance réelle.

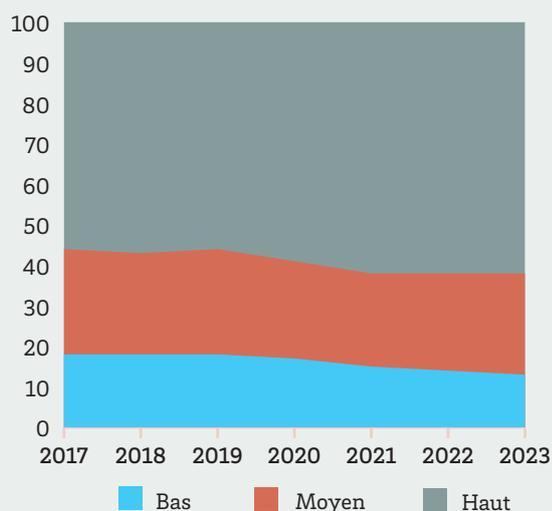
[3](#) ÉVOLUTION DE LA POPULATION BRUXELLOISE DE 20-64 ANS EN EMPLOI, ET DE SA COMPOSITION PAR SEXE, PAR ÂGE ET PAR NATIONALITÉ ENTRE 2017 ET 2023 (EN MILLIERS DE PERSONNES ET EN POURCENTAGE)

	2017	2023	Évolution
Sexe			
Femme	201 (45 %)	234 (45 %)	+ 16 % (+0 pp)
Homme	244 (55 %)	284 (55 %)	+ 16 % (+0 pp)
Âge			
20-29	84 (19 %)	101 (19 %)	+ 21 % (+1 pp)
30-39	137 (31 %)	152 (29 %)	+ 11 % (-1 pp)
40-49	117 (26 %)	133 (26 %)	+ 13 % (-1 pp)
50-64	108 (24 %)	131 (25 %)	+ 22 % (+1 pp)
Nationalité			
Belgique	276 (62 %)	308 (60 %)	+12 % (-2 pp)
UE (Hors Belgique)*	131 (29 %)	157 (30 %)	+ 20 % (+1 pp)
Hors UE	37 (8 %)	51 (10 %)	+ 38 % (+2 pp)
Inconnue	1 (0 %)	1 (0 %)	-39 % (+0 pp)
Total	445 (100 %)	518 (100 %)	+ 16 %

Source : Statbel – Enquête sur les forces de travail

* L'Union européenne comprend le Royaume-Uni en 2017, mais pas en 2021 à cause du Brexit. Le glissement des ressortissants du Royaume-Uni de la catégorie « UE » à la catégorie « Hors UE » a un impact minime sur les chiffres car ces ressortissants ne représentent qu'une fraction marginale de la population bruxelloise en emploi (0,4 % en 2023).

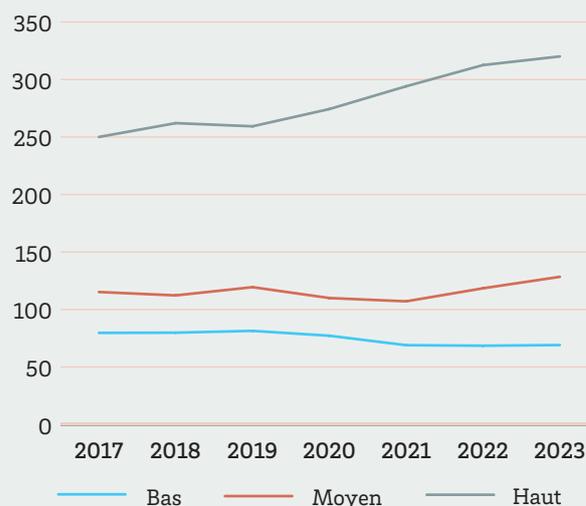
4 ÉVOLUTION DE LA POPULATION BRUXELLOISE DE 20-64 ANS EN EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME ENTRE 2017 ET 2023* (a) en pourcentage



Source : Statbel – Enquête sur les forces de travail

*Rupture de série en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du BIT du chômage et de l'emploi.

(b) en milliers de personnes



Hausse significative des emplois au sein des professions plus qualifiées

Les données de l'EFT relatives à l'emploi peuvent être ventilées selon plusieurs variables, notamment le type de contrat, le statut professionnel, la branche d'activité, la profession et le régime de travail. Bien que ces dimensions puissent être reliées entre elles, chacune reflète un aspect distinct et important. Les données de base de l'EFT ne contiennent toutefois pas d'informations quant aux tâches réalisées quotidiennement ou aux compétences professionnelles requises.

Au niveau des parts des indépendants, des salariés du secteur public et des salariés du secteur privé, seules de faibles variations sont observées au cours de la période récente. Bien que la part des indépendants parmi les Bruxellois en emploi augmente légèrement sur une période plus longue, elle reste stable en RBC autour de 16 % sur la période 2017-2023. En parallèle, la part des salariés du secteur privé et celle des salariés du secteur public restent relativement stables aux alentours de respectivement 58 et 25 %.

Derrière ces catégories très larges de travailleurs se cache une forte hétérogénéité en matière de professions. Malgré la difficulté de représenter objectivement cette diversité, des classifications de professions ont été créées, entre autres pour faciliter les comparaisons internationales. Dans ce Focus, c'est la classification internationale type des professions (CITP ou ISCO en anglais) qui est utilisée (→ Encadré 2).

Les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques constituent la catégorie la plus représentée en RBC, avec un tiers des personnes en emploi. Le caractère urbain de la Région influence fortement la composition de l'emploi, notamment avec une moindre représentation des professions liées à l'industrie et à l'agriculture (surtout présentes dans les catégories 6, 7 et 8).

La proportion des catégories avec des professions plus qualifiées (groupes 1 à 3), augmentent nettement entre 2017-2019 et 2021-2023 (6). La hausse est forte dans les professions intellectuelles et scientifiques, et notamment chez les spécialistes en finances, en gestion d'entreprise, en économie et en sciences sociales,

ainsi que les architectes et urbanistes. Cette augmentation concerne donc des professions qui requièrent un niveau global de compétences plus élevé, notamment au niveau des compétences de base (rédaction, mathématiques), de la capacité d'apprentissage, ainsi que des compétences managériales et systémiques (compréhension et amélioration des systèmes sociotechniques). **Cette tendance va de pair avec les statistiques liées à l'évolution du niveau d'éducation moyen et notamment l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur.**

À l'inverse, la proportion des professions élémentaires et des professions requérant un faible niveau de qualification baisse entre 2017-19 et 2021-23. La diminution de la représentation au sein des professions élémentaires est assez généralisée mais est particulièrement marquée chez les aides de ménage, agents d'entretien, et manœuvres dans les transports et l'entreposage.

Le type de profession n'est pas systématiquement associé à une branche d'activité unique et les deux dimensions doivent être distinguées. Par exemple, un économiste peut exercer dans le secteur financier, l'administration publique voire l'industrie. La NACE est le cadre de référence (distinct de celui des professions) destiné aux statistiques relatives aux branches d'activité. En raison du caractère urbain de la RBC, l'emploi dans les services est surreprésenté parmi les Bruxellois en emploi, notamment dans les services financiers et l'administration publique, tandis que l'agriculture et l'industrie sont sous-représentées.

Entre 2017-19 et 2021-23, comme pour les professions, une légère évolution de la composition des branches d'activité déclarées par les Bruxellois est observée. Bien que la part des Bruxellois en emploi dans les secteurs des services reste stable, une redistribution s'opère au sein de ces secteurs :

- **La part des Bruxellois en emploi actifs dans le commerce connaît une baisse** (passant de 10,7% à 9,5%), en partie à cause de la crise causée par le COVID-19. Cependant, cette part repart lentement à la hausse entre 2021 et 2023.
- **La plus forte hausse se situe dans les « activités spécialisées, scientifiques et techniques »,** qui incluent les activités juridiques, comptables, des sièges sociaux, d'architecture,...
- Par ailleurs, la part des personnes employées dans les organisations extraterritoriales, comme la Commission européenne ou l'OTAN, augmente, passant de 7,3 % à 8,9 %.



2. La classification internationale des types de professions (CITP)

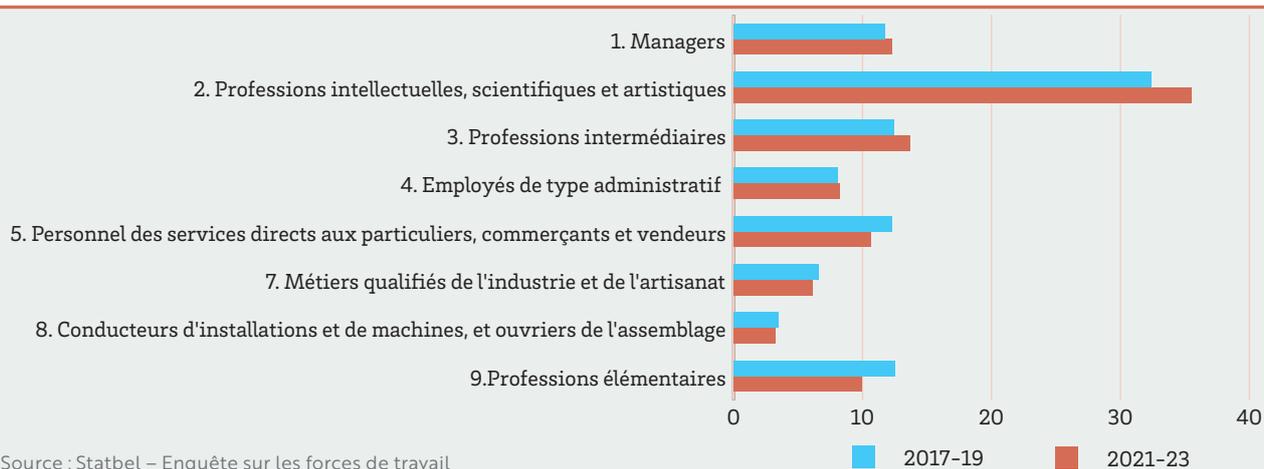
La classification internationale des types de professions est l'une des plus connues, regroupant les professions selon les tâches et les responsabilités. Des analystes et des professionnels ont collaboré pour établir une liste de professions classées en quatre niveaux, avec 10 groupes majeurs subdivisés en 43 groupes mineurs, eux-mêmes décomposés en 130 sous-groupes majeurs et 436 sous-groupes mineurs.

Le premier groupe majeur inclut les professions managériales, comme les managers dans l'hôtellerie ou l'industrie ou les cadres supérieurs de l'administration publique. Les deuxième et troisième groupes regroupent respectivement les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques (par exemple, ingénieure civile, enseignante, médecin) et les professions intermédiaires (comme agent immobilier, agent d'assurance, assistant médical). Les groupes 4 à 7 couvrent diverses catégories de professions à qualifications moyennes. Enfin, les catégories 8 et 9 incluent respectivement les conducteurs et assembleurs (par exemple, ouvrier d'assemblage, chauffeuse de taxi, conductrice de grue) et les professions élémentaires (comme agent d'entretien, emballeuse, aide de cuisine). Les professions militaires constituent un groupe à part.

5 EXEMPLES DE CLASSIFICATION POUR CHAQUE GROUPE MAJEUR

Groupe majeur (10)	Groupe mineur (43)	Sous-groupe majeur (130)	Sous-groupe mineur (436)
0. Professions militaires	01. Officier-es des forces armées	011. Officier-es des forces armées	0110. Officier-es des forces armées
1. Managers	11. Directeur-trices généraux, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et des corps législatifs	111. Membres de l'Exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique	1112. Cadres supérieurs de l'administration publique
2. Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	22. Spécialistes de la santé	226. Autres spécialistes des professions de la santé	2262. Pharmacien-nes
3. Professions intermédiaires	33. Professions intermédiaires, finance et administration	333. Agents de services commerciaux	3334. Agents immobiliers
4. Employé-es de type administratif	43. Employé-es des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	431. Employé-es des services comptables, financiers et de paie	4311. Aides comptables et teneurs de livres
5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	54. Personnel des services de protection et de sécurité	541. Personnel des services de protection et de sécurité	5412. Policier-ères
6. Agriculteur-trices et ouvrier-es qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	62. Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, de la pêche et de la chasse	622. Pêcheur-ses, chasseur-ses et trappeur-ses.	6223. Pêcheur-ses de la pêche en haute mer
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	71. Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électricien-nes	712. Métiers qualifiés du bâtiment (finitions) et assimilés	7126. Plombier-ères et tuyauteur-ses
8. Conducteur-trices d'installations et de machines, et ouvrier-es de l'assemblage	83. Conducteur-trices de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	831. Conducteur-trices de locomotives et assimilés	8311. Conducteur-trices de locomotives
9. Professions élémentaires	91. Aides de ménage	911. Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux	9111. Aides de ménage à domicile

6 DISTRIBUTION DE LA POPULATION BRUXELLOISE DE 20-64 ANS EN EMPLOI, PAR TYPE DE PROFESSION AVANT ET APRÈS LA CRISE DU COVID-19* (%)



Source : Statbel – Enquête sur les forces de travail

* Les catégories 0 (forces armées) et 6 (Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche) ne sont pas considérées étant donné leur taille réduite (moins de 0.5% ensemble).

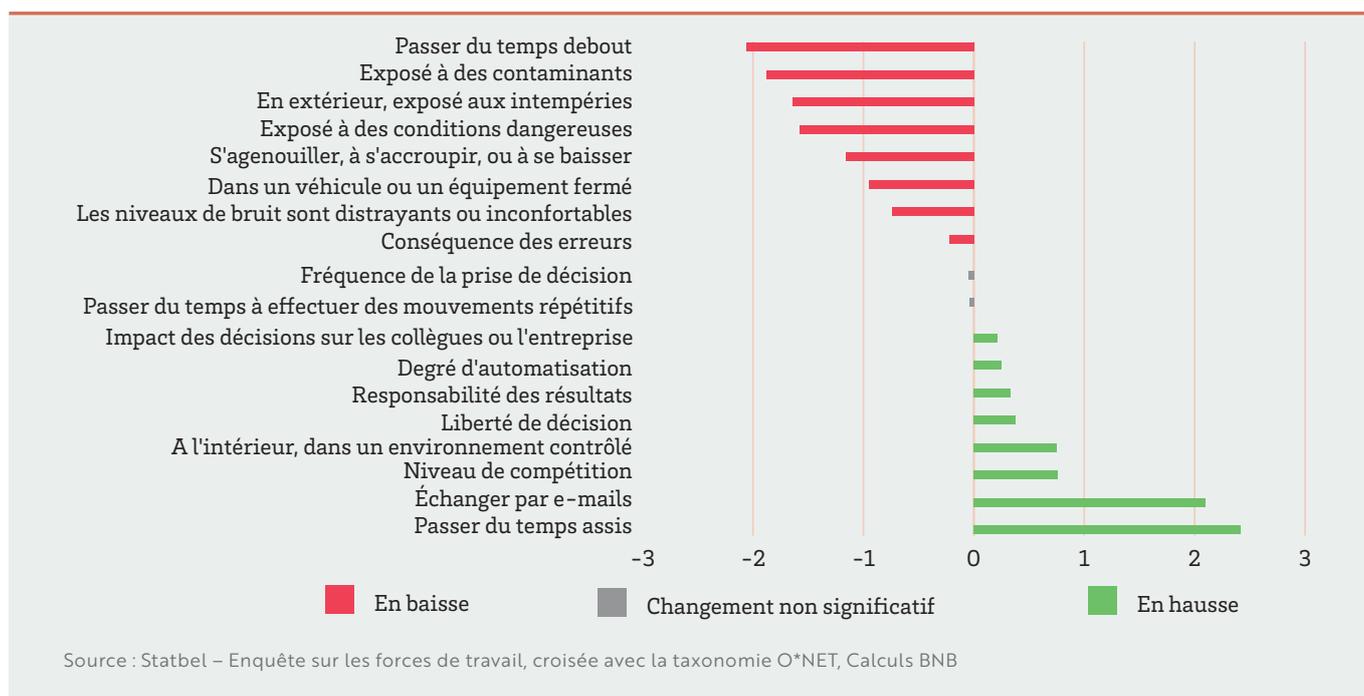
- › En revanche, **la part de l'industrie manufacturière continue de diminuer lentement passant de 5,3% en 2017 à 4,1% en 2023**. Le déclin des activités industrielles dans la capitale n'est pas un phénomène récent et certains lieux-dits bruxellois tels que le quai de l'industrie ou Tour & Taxis, sont encore imprégnés d'un passé industriel. L'éventuelle fermeture de l'usine Audi à Forest risquerait encore de prolonger ce phénomène.

La qualité de l'emploi et les conditions de travail évoluent avec la hausse des emplois sédentaires et de bureau

Évaluer objectivement la qualité d'un emploi est particulièrement difficile, car les critères varient d'une personne à l'autre. Par exemple, certains privilégient le travail à l'extérieur, tandis que d'autres préfèrent le travail de bureau ; certains souhaitent augmenter leur temps de travail, tandis que d'autres optent volontairement pour un travail à temps partiel. Cependant, des études, telles que celle commandée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Thil et al. 2023) utilisent des données d'enquête pour évaluer la qualité de l'emploi en Belgique. De plus, Actiris a mis en place un baromètre de la qualité de l'emploi à Bruxelles (Actiris, 2023). Trois dimensions principales se dégagent de ces analyses pour caractériser la qualité de l'emploi : les relations de travail, les conditions d'emploi, et les conditions de travail³. Ce Focus utilise une combinaison des données de l'Enquête sur les forces de travail et des classifications internationales pour mesurer les caractéristiques de l'emploi directement ou, indirectement, en associant des caractéristiques à chaque profession (→ Encadré 3).

1. **Les relations de travail** avec la hiérarchie et les collègues sont peu renseignées dans l'Enquête sur les forces de travail mais le croisement avec la taxonomie O*NET permet de dégager quelques évolutions : **les travailleurs bruxellois voient les contacts indirects (téléphone, e-mails) s'intensifier** et sont de plus en plus impliqués dans des prises de parole en public. Par ailleurs, les emplois avec un niveau de compétition plus important sont davantage représentés (7).
2. Au niveau des **conditions d'emploi, la part des contrats temporaires et des emplois à temps partiel est en très légère baisse** : la part des contrats temporaires passe de 15,2 % en 2017/2019 à 14,5 % en 2021/23, et celle des emplois à temps partiel de 21,4 % à 20,1 %. Cette baisse est souvent perçue comme un signe d'amélioration. L'Enquête sur les forces de travail montre également une diminution du travail de nuit et une augmentation du travail en soirée. Les évolutions concernant le travail le week-end sont trop faibles pour tirer des conclusions claires. Une dimension clé reste la rémunération mais les données de l'Enquête ne permettent pas de rendre compte de l'évolution salariale des répondants depuis 2017. Cette dimension n'a donc pas pu être abordée dans le cadre de ce Focus.
3. Les **conditions de travail** associées aux professions des Bruxellois en emploi ont connu des évolutions structurelles. **Le travail dangereux ou physiquement pénible a nettement diminué**, avec une baisse de l'exposition à des produits ou conditions dangereux, aux aléas météorologiques et au bruit. Le temps passé dans des positions inconfortables, à marcher ou à courir, a également diminué. **En revanche, le temps en position assise et le travail en intérieur sont en augmentation**. Ces évolutions suggèrent un passage vers des conditions de travail plus sédentaires et intellectuelles, avec une plus grande indépendance (7).

7 ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE MOYENNE POUR UNE SÉLECTION DE CARACTÉRISTIQUES DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI BRUXELLOIS AVANT (2017-2019) ET APRÈS (2021-2023) LA CRISE DU COVID-19 (EN POINTS DE POURCENTAGE)





3. Comment mesurer l'évolution des conditions de travail

Pour pouvoir analyser les conditions de travail avec les données de l'EFT, chaque type de profession de la classification CITP peut être associé à diverses caractéristiques professionnelles, tirées de la taxonomie O*NET (O*NET version 23.2). Cette taxonomie a pour but de caractériser tous les métiers à travers des caractéristiques qui ont trait aux compétences requises, aux valeurs, aux tâches ou encore aux outils associés à chaque profession.

L'analyse de ce Focus se penche sur les conditions de travail ou contexte professionnel, qui sont initialement évaluées sur une échelle allant de 1 (peu important/fréquent) à 5 (extrêmement important/fréquent). Pour faciliter l'interprétation, les données ont été transposées sur une échelle allant de 0 % à 100 %, où 0 % correspond à une importance minimale et 100 % une importance maximale d'une caractéristique pour une profession donnée.

Le croisement entre les professions des répondants de l'EFT (au niveau du sous-groupe mineur selon la classification CITP), et la taxonomie O*NET permet de calculer des scores moyens pour toute la population bruxelloise en emploi sur une période donnée. Par exemple, le score pour la caractéristique « passe du temps debout » passe de 50 % en 2017/19 à 48 % en 2021/23, soit une baisse de l'importance moyenne de 2pp.

Les données O*NET se basent initialement sur une autre taxonomie de professions, mais des tables de conversion (US Bureau of labor statistics, 2015) permettent de fusionner les bases de données.

Conclusion et perspectives

En conclusion, ce Focus de l'IBSA met en lumière les dynamiques sous-jacentes à l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois. Cette évolution s'explique principalement par **une forte hausse de la population en emploi, surtout constituée de personnes hautement diplômées, occupant des postes qualifiés, dans des conditions de travail de bureau**. Ce constat témoigne de la poursuite de tendances structurelles telles que la tertiarisation de l'économie et l'élévation du niveau d'éducation.

L'amélioration de la qualification et du niveau de diplôme des Bruxellois en emploi génère des bénéfices indéniables : une part croissante de travailleurs accède à des emplois bien rémunérés avec globalement des implications positives, tant pour les individus concernés, en termes de rémunération et de stabilité en emploi, que pour l'économie bruxelloise dans son ensemble, en renforçant sa compétitivité et sa résilience.

Cependant, l'élévation du niveau de qualification de la main-d'œuvre peut aussi avoir des répercussions économiques négatives, car de nombreuses professions peu qualifiées, telles que les aide-ménagères à domicile, les concierges et les agents de gardiennage, sont des fonctions critiques, c'est-à-dire des métiers pour lesquels Actiris rencontre des difficultés à pourvoir les offres d'emploi. (Actiris, 2024 c).

Par ailleurs, la diminution du nombre de personnes faiblement diplômées parmi les travailleurs peut refléter une concurrence accrue pour les emplois peu qualifiés. Le rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE 2020) montre qu'en Belgique la proportion de travailleurs faiblement diplômés a fortement baissé en 30 ans. Par ailleurs, la proportion de travailleurs faiblement diplômés occupant un emploi peu qualifié a également baissé. En effet, ces travailleurs ont été progressivement remplacés par des personnes moyennement diplômées, dont les perspectives se sont réduites sur un marché dominé par la croissance des postes hautement qualifiés. Ce phénomène fait deux victimes : les personnes moyennement diplômées, contraintes d'accepter des emplois moins qualifiés et moins rémunérés pour rester en emploi, et les personnes faiblement diplômées, qui se retrouvent évincées du marché du travail.

Les objectifs politiques qui visent prioritairement l'augmentation du taux d'emploi ne suffisent donc pas à eux seuls :

D'abord une hausse de ce taux n'implique pas nécessairement un recul de la pauvreté. En effet, l'emploi tel qu'il est défini pour calculer le taux d'emploi (travailler au moins une heure pendant la semaine de référence) ne protège pas de la précarité qui peut résulter d'un travail mal rémunéré, irrégulier, discontinu dans l'année (par exemple le travail saisonnier) ou à temps partiel involontaire. Le contexte d'une personne en emploi peut par ailleurs être très variable. La pauvreté se mesure au niveau du ménage et non au niveau de la personne qui travaille. Ainsi deux personnes ayant le même salaire peuvent par conséquent de facto se retrouver dans des conditions différentes selon les charges qui pèsent sur leurs ménages. C'est ainsi qu'une partie des personnes en emploi peuvent aussi se retrouver sous le seuil de la pauvreté (SPP Intégration Sociale, 2024).

Ensuite l'augmentation du taux d'emploi ne garantit pas automatiquement un bénéfice net pour les recettes de l'État, surtout si les emplois sont largement subventionnés (Di Prima, 2023).

Les statistiques annuelles du taux d'emploi en 2024 n'ont pas encore été publiées au moment de la rédaction de ce Focus. Toutefois, les données des deux premiers trimestres de 2024 indiquent une baisse par rapport à 2023. Les deux trimestres suivants permettront de déterminer si la période de hausse du taux d'emploi bruxellois dont il est question dans ce Focus se poursuit.

Quoi qu'il en soit, ce Focus souligne l'importance de dépasser la simple mesure du taux d'emploi global pour s'intéresser aux caractéristiques des populations et des emplois concernées, afin de mieux identifier les problèmes et d'y apporter des solutions adéquates.

Bibliographie

- ACTIRIS, 2021. *Commentaires concernant la note produite par le Conseil Supérieur de l'Emploi dans le cadre de la fixation d'objectif pour 2030 en termes d'emploi, de compétence et de réduction de la pauvreté*. Note non publiée, partagée avec l'IBSA. Actiris.
- ACTIRIS, 2023. *Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale*. Actiris.
- ACTIRIS, 2024 a. *Nouvelle évolution positive de l'emploi en Région bruxelloise en 2023*. Actiris.
- ACTIRIS, 2024 b. *Principaux résultats 2023 de l'Enquête sur les forces de travail pour la Région bruxelloise*. Actiris.
- ACTIRIS, 2024 c. *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*. Actiris.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (CSE), 2020. *Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le Marché du travail en Belgique ?* CSE.
- CSE, 2024. *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions*. CSE.
- DI PRIMA, C., 2023. *Le taux d'emploi, une boussole à manier avec précaution*. L'Écho.
- FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES, 2024. *Chiffres clés*, Statistiques en ligne.
- O*NET database, version 23.2, <https://www.onetcenter.org/>
- SPP INTÉGRATION SOCIALE, 2024. *Pauvreté et travail*. SPP IS.
- STEUNPUNT WERK, 2023. *Vlaamse Arbeidsrekening*. Statistiques en ligne.

- THIL, L. ET AL., 2023. *La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021*. HIVA KULeuven.
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2015. *ISCO-08 to SOC 2010 Crosswalk*. Bureau of Labor statistics.
- VLAANDEREN ONDERWIJS EN VORMING, 2024. *Studiebewijzen Hoger Onderwijs*. Statistiques en ligne.

Glossaire

Données administratives

Informations qui proviennent des renseignements recueillis par les administrations du secteur public dans le cadre de leurs activités courantes. Par exemple, les données administratives sur l'emploi proviennent des administrations auprès desquelles sont inscrites les personnes en emploi (ONSS pour les salariés et INASTI pour les indépendants).

Données d'enquête

Informations qui ont été collectées auprès d'un échantillon de personnes interrogées dans le cadre d'une enquête. Les données d'enquête sont extrapolées à la population dont l'échantillon est issu. Elles sont par définition moins précises que les données administratives, et leur niveau de précision dépend des modalités de l'enquête (taille de l'échantillon, plan d'échantillonnage, méthode de collecte...).

Panel rotatif

Méthode d'échantillonnage utilisée dans certaines enquêtes, qui consiste à sélectionner plusieurs groupes de répondants et de les interroger plusieurs fois au cours d'une période donnée. Les périodes d'interrogation de chaque groupe de répondants sont décalées, de manière à ce qu'à chaque vague d'interrogation, une partie du panel interrogé est renouvelée.

Plan d'échantillonnage

Stratégie qui décrit comment sont sélectionnés les personnes à interroger dans le cadre d'une enquête.

Solde migratoire interne

Différence entre le nombre de personnes qui immigrent en RBC à partir du reste de la Belgique et le nombre de personnes qui émigrent à partir de la RBC vers le reste de la Belgique, au cours d'une période donnée.

Notes

1. Les opinions exprimées sont strictement celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de la Banque nationale de Belgique.
2. L'échantillonnage est passé en panel rotatif infra-annuel : Alors que, jusqu'en 2016, tous les répondants étaient interrogés une seule fois, à partir de 2017, ils sont interrogés quatre fois en un an et demi.
3. Les conditions d'emploi désignent les dispositions qui régissent la relation entre l'employeur et l'employé, généralement précisées dans les contrats de travail. Quant aux conditions de travail, elles concernent l'environnement global dans lequel évoluent les employés sur leur lieu de travail.

COORDINATION SCIENTIFIQUE

Astrid Romain

COMITÉ DE LECTURE

Mourad De Villers (View.brussels), Amynah Gangji, Gwendoline Moreau, Olivier Poupaert (IBSA)

ÉDITRICE RESPONSABLE

Astrid Romain - IBSA

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