

COVID-19 - FOCUS SERVICES AUX ENTREPRISES NOTE D'ANALYSE ET DE PROSPECTIVE

Quels sont les impacts potentiels de la crise du Covid-19 sur les services aux entreprises en Région bruxelloise ?

Avril 2022



Avril 2022 - Version française

Table des matières

Introduction	4
Considérations méthodologiques	8
1.1 Classification par activité économique : les codes NACE-BEL 2008	8
1.2 Classification par domaine professionnel	13
1.3 Classification par code des professions (indépendants)	13
L'emploi dans le secteur des services aux entreprises en RBC - situation pré-crise et premiers impacts de la pandémie	14
2.1 Emplois salariés	14
2.2 Emplois indépendants	18
Les services aux entreprises durant la crise de la Covid-19 - recours aux mesures de soutien publiques	22
3.1 Le chômage temporaire corona (ONEM)	22
3.2 Droit passerelle	27
Impacts de la crise sur la dynamique des entreprises bruxelloises du secteur des services aux entreprises	29
4.1 Démographie des entreprises	29
4.2 Évolution des faillites et des pertes d'emplois en période de crise sanitaire	32
Impacts de la crise sur le secteur en termes de chômage	35
5.1 Évolution des DEI au cours de la période de crise	35
5.2 Offres d'emploi liées au secteur des services aux entreprises	37
5.3 Les fonctions critiques en RBC : quels constats pour certains services fournis aux entreprises ?	40
Consultations de représentant.e.s des secteurs du gardiennage et du nettoyage en RBC	42
6.1 Situation des secteurs avant la crise	43
6.2 Les secteurs pendant la crise	45
6.3 Perspectives pour les secteurs après la crise	47
Conclusion	50
Bibliographie	52
Annexes	54

Introduction

« La crise de la Covid-19 a durement impacté le secteur des services constituant le cœur de l'économie bruxelloise »

La pandémie de la Covid-19 a amorcé une crise inédite à la fois sanitaire et socio-économique (CSE, 2020 ; CSE, 2021 ; FMI, 2020 ; OCDE, 2020), dont les effets sont fortement asymétriques d'un secteur d'activité à l'autre (BNB, 2022 ; Coppens et al, 2021, Struyven et al, 2020a ; Struyven et al, 2020b), voire au sein même d'un secteur, en fonction de l'intensité du choc provoqué par les mesures sanitaires prises par les autorités publiques pour endiguer la propagation du virus. Dhyne et al (2021) estiment que « *la crise du Covid-19 a plus lourdement impacté une plus grande fraction d'entreprises que la crise financière de 2008-2009* ». Outre cet impact (intra-)sectoriel différencié, **cette crise se veut aussi fortement inégalitaire en fonction des statuts d'emploi et des caractéristiques sociodémographiques des personnes** (BNB, 2022 ; Freyssinet, 2021 ; Struyven et al, 2020b)¹.

Du fait de plusieurs arrêts (complets ou partiels) pour raison sanitaire des activités économiques, et malgré le déploiement d'un nombre substantiel de mesures de soutien économique², la crise de la

Covid-19 a durement impacté le secteur des services pris dans son ensemble et constituant le cœur de l'économie bruxelloise (view.brussels, 2021a ; BNB, 2021). Dans la revue économique de la BNB publiée en septembre 2021³, Coppens et al (2021) concluent également que ce sont les services qui ont été plus lourdement affectés par la récente crise, alors que ce sont généralement l'industrie manufacturière et la construction qui sont les secteurs les plus sensibles à la conjoncture économique.

view.brussels a entamé dès le début de la crise sanitaire la rédaction d'une série de focus « sectoriels – Covid-19 » destinés à appréhender les conséquences, déjà visibles à court terme et potentielles à moyen/long termes, de la pandémie sur plusieurs secteurs d'activité clés pour les travailleurs bruxellois peu qualifiés, dont le commerce de détail (view.brussels, 2020a), l'Horeca (view.brussels, 2020b), mais aussi les transports et la logistique (view.brussels, 2021b). Dans ce quatrième focus, view.brussels s'interroge sur **les effets de la crise sanitaire sur le secteur des « services aux entreprises » en Région de Bruxelles-Capitale** (RBC).

Ce secteur relativement vaste et diversifié laisse entrevoir, à l'instar d'autres secteurs de composition hétérogène, des impacts potentiellement différenciés selon les activités proposées (par exemple, le catering en entreprise⁴, la sécurité⁵, le gardiennage et

1 Voir aussi l'[analyse de Statbel](#) sur les conséquences de la crise du Covid-19 pour le marché du travail en Belgique en 2020.

2 Un guide de l'ensemble des aides corona est disponible sur le site de [l'Echo](#).

3 BNB, [Revue économique](#).

4 Bosseler J., [Comment les cantines d'entreprises tentent de survivre au covid](#), in *Le Soir*, 29/08/2021 et *L'Echo*, [Pour sortir de la crise, Aramark doit se réinventer](#), 22/09/2021.

5 Dos Santos G., [Le secteur de la sécurité boosté à Bruxelles par l'imposition du Covid Safe Ticket](#), in *La Capitale*, 08/09/2021 et Berger S. et Meu. R., [Agents de sécurité, un métier en pénurie : "Certains profils sont plus difficiles à trouver"](#), in *La Libre*, 12/09/2021.

le nettoyage⁶, les services administratifs, juridiques ou en comptabilité et conseils, etc.). **Aux moments les plus critiques de la crise sanitaire** (mars/avril 2020 et l'automne 2020), le maintien de ces activités a dépendu du caractère « essentiel » de celles-ci, parfois de manière indirecte (par exemple, la prestation de services en sécurité dans les commerces essentiels ou la demande de services de nettoyage, d'entretien ou de réparation dans les autres secteurs cruciaux). Il a également dépendu de la possibilité pour certaines entreprises de mettre en place un régime de télétravail (partiel ou complet), que l'on imagine davantage applicable aux services « intellectuels » (généralement plus qualifiés, comme les services de conseils ou juridiques, etc.) plutôt qu'à ceux « manuels » (le plus souvent moins qualifiés, comme le catering en entreprise, la sécurité, le gardiennage, le nettoyage, etc.). Au final, lors des différentes phases de la crise sanitaire fluctuant entre autorisations, recommandations et interdictions, chacun des segments bruxellois étudiés a donc connu des réalités diverses, tant du point de vue de la demande que de celle de l'offre de services.

La généralisation du télétravail durant la crise sanitaire a fortement impacté certains services aux entreprises, plus particulièrement les segments concentrant un nombre plus important d'emplois moins qualifiés et ce, notamment en Région bruxelloise, où, malgré une amélioration de la situation épidémiologique durant l'été 2021, celui-ci est resté « recom-

mandé » à Bruxelles à partir du 1^{er} septembre 2021 en raison d'un faible taux de vaccination⁷ alors que cette recommandation n'était plus d'application dans les deux autres régions. Par la suite, le Comité de concertation du 17 novembre 2021 a à nouveau rendu le télétravail obligatoire sur tout le territoire suite à une nouvelle dégradation de la situation sanitaire (initialement 4 jours par semaine jusqu'au 13 décembre 2021 et ensuite 3 jours par semaine)⁸. La généralisation du nouveau variant Omicron « plus contagieux »⁹ et l'arrivée d'une 5^e vague épidémique¹⁰ ont poussé les pouvoirs publics à maintenir un statu quo sur le télétravail obligatoire (4 jours par semaine) durant l'entièreté des mois de décembre 2021 et de janvier 2022. Constatant une baisse de la circulation du virus ainsi que du nombre de nouvelles hospitalisations, le Comité de concertation du 11 février 2022 a mis fin au télétravail obligatoire sur tout le territoire, celui-ci n'étant plus que « fortement recommandé » à partir du 18 février 2022¹¹.

Cette généralisation attendue du télétravail, sous une forme plus structurelle¹² soulève néanmoins plusieurs questionnements et interrogations sur son impact en Région de Bruxelles-Capitale (DULBEA et IGEAT 2021), notamment pour le secteur des services aux entreprises. La mise en place d'un mode d'organisation du travail hybride (mixte présentiel/télétravail) risque d'encore gonfler la bulle de bureaux vides à Bruxelles¹³. Elle risque aussi d'entraîner la disparition de certaines activités fortement dépendantes

6 Danjou C., **Déconfinement: nettoyage et gardiennage, deux secteurs en première ligne**, in *Le Soir*, 02/05/2020 et *Le Soir*, **Coronavirus - Seul un professionnel du nettoyage sur dix a pu obtenir une compensation financière**, 14/06/2021.

7 L'Echo, **Quelles recommandations pour le télétravail à Bruxelles?**, 28/09/2021.

8 Comité de concertation du 17 novembre 2021 - L'Echo, **Port du masque généralisé, télétravail obligatoire: le Codeco a tranché**, 17/11/2021.

9 L'Echo, **Omicron devrait être majoritaire en Belgique dès ce week-end**, 24/11/2021.

10 L'Echo, **Codeco: télétravail, enseignement... "Les mesures actuelles sont conservées"**, 06/12/2021.

11 Biermé M. et Coppi D., **Les décisions du Codeco: on passe à l'orange le 18 février, le télétravail n'est plus obligatoire, on démasque les enfants**, in *Le Soir*, 11/02/2022.

12 Le Soir, **Télétravail: neuf entreprises sur dix veulent poursuivre**, 19/09/2021 et Le Soir, **Plus d'un travailleur sur trois préférerait démissionner plutôt que de renoncer au télétravail**, 27/09/2021.

13 L'Echo, **La bulle des bureaux vides grossit à Bruxelles**, 04/03/2021.



d'une présence physique (à temps plein) sur le lieu de travail et/ou de forcer les prestataires de services à se réinventer pour survivre (comme le catering en entreprise, les activités de nettoyage, le gardiennage et la sécurité)¹⁴. Pour ces deux derniers services, il semblerait néanmoins que la reprise économique actée en 2021 ait boosté la demande¹⁵.

Présentant systématiquement les principales tendances en vigueur dans la période pré-crise, ce rapport entend identifier les effets de la crise ainsi que les impacts qu'elle risque d'entraîner sur le secteur bruxellois des services aux entreprises à moyen/long termes. Les différentes sections qui le compose se structurent de la manière suivante.

► La **première section** présente les classifications (activités économiques, domaines profession-

nels et codes professionnels) ainsi que les données associées qui ont été mobilisées pour délimiter les différentes activités liées aux services aux entreprises.

► La **deuxième section** quantifie la situation pré-crise en termes d'emploi (salarié et indépendant) du secteur des services aux entreprises en Région de Bruxelles-Capitale. En fonction des données disponibles au moment de la rédaction de ce focus, elle permet aussi d'identifier certains impacts de celle-ci sur l'emploi du secteur.

► La **troisième section** examine dans quelle mesure les entreprises et les indépendants bruxellois actifs dans le secteur des services aux entreprises ont eu recours aux deux principales mesures de soutien mises en œuvre par les autorités

14 Lemaire P., *Qui sont les oubliés du télétravail ?*, in *Le Soir*, 24/11/2021.

15 L'Echo, *La reprise économique dope la demande dans le gardiennage et la sécurité*, 01/12/2021.

publiques, à savoir le chômage temporaire Covid (pour les salariés) et le droit passerelle Covid (pour les indépendants). Alors que ce dernier avait officiellement pris fin le 31 mars 2022¹⁶, il a été annoncé que les indépendants fortement impactés par la guerre en Ukraine auront désormais droit à un nouveau droit-passerelle, identique à celui de la crise sanitaire, au cours de la période allant du 1er avril 2022 au 30 juin 2022¹⁷. Le chômage temporaire covid avait, quant à lui, été au préalable prolongé jusqu'à la fin juin 2022, également en raison de la guerre en Ukraine. L'analyse des conséquences de la crise de la Covid-19 sur ces deux dernières années doit se faire au regard de ces mesures qui ont en quelque sorte mis le marché de l'emploi sous perfusion et qui, bien que différenciées selon les secteurs bruxellois, ont permis aux entreprises et aux indépendants de conserver leur activité tout en ne devant pas recourir à de nombreux licenciements ou déclarer la faillite.

▶ La **quatrième section** s'intéresse à la dynamique des entreprises bruxelloises du secteur. Elle commente notamment l'impact des mesures publiques de soutien sur les faillites et les pertes d'emplois enregistrées dans le secteur depuis le

déclenchement de la crise en mars 2020.

▶ La **cinquième section** s'étend sur le chômage administratif bruxellois ainsi que sur les offres d'emploi (OE) reçues par Actiris. Une analyse de l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris dans les codes professionnels liés aux services aux entreprises par rapport à la crise de la Covid-19 est réalisée. C'est également le cas pour le nombre d'OE concernant des postes aux codes professionnels relevant des services aux entreprises. Enfin, une synthèse des tensions de main-d'œuvre liées au secteur des services aux entreprises en RBC (fonctions critiques) est proposée.

▶ La **sixième section** synthétise les propos recueillis lors de consultations réalisées auprès de représentant.e.s de deux secteurs spécifiques actifs dans les services aux entreprises, à savoir le gardiennage et le nettoyage. Elles se sont déroulées au début de l'année 2022.

▶ La **dernière section** permet, quant à elle, de conclure.

16 Le Soir, [Le gouvernement s'accorde sur les mesures de soutien pour les secteurs touchés par la crise sanitaire](#), 10/12/2021.

17 L'Echo, [Les indépendants touchés par la guerre en Ukraine bénéficieront d'un droit-passerelle](#), 06/04/2022.

Considérations méthodologiques

Cette première section présente les classifications utilisées dans ce focus pour délimiter les activités des sociétés actives dans les services fournis aux entreprises en Région de Bruxelles-Capitale, à savoir les codes économiques NACE-BEL 2008 (1.1), les domaines professionnels d'Actiris (1.2) et les codes professions pour les indépendants (1.3). Ces classifications recouvrent des réalités qui ne se juxtaposent pas toujours pleinement.

1.1 Classification par activité économique : les codes NACE-BEL 2008¹⁸

Le secteur des services englobe toute une série d'activités de nature très variée, qu'elles soient intellectuelles (les services « intensifs en connaissances ») ou manuelles (les services « opérationnels »). Une autre distinction fait référence à la différence entre les services (privés) prodigués à des particuliers et ceux rendus dans le cadre du fonctionnement d'entreprises (les services aux entreprises). Indépendamment de la classification utilisée, ces services aux entreprises sont souvent classifiés et associés aux services aux particuliers. On y retrouve d'une part des activités du secteur tertiaire (l'immobilier, les activités spécialisées, les activités scientifiques et techniques, les services administratifs et de soutien aux activités des entreprises, etc.) et, d'autre part, des activités du secteur quaternaire (essentiellement des services aux personnes).

Or, le présent focus porte exclusivement sur les entreprises localisées sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale qui fournissent des services à d'autres entreprises. Il s'agit notamment d'analyser le potentiel impact du télétravail sur la demande de ces services depuis le déclenchement de la crise en mars 2020, mais aussi sur le futur et le devenir de ceux-ci au regard de l'évolution attendue de l'organi-

sation du travail dans la période post-covid¹⁹. Cette section a donc pour but de définir le « périmètre sectoriel » retenu pour l'analyse quantitative, en sélectionnant toute une série d'activités figurant dans la nomenclature des activités économiques NACE-BEL 2008.

L'atlas numérique de la Belgique reprend les codes NACE suivants pour définir les services aux entreprises : les codes NACE (2 digits) 69-75, 77-78, 80-82. Dans la classification par activité économique, ces codes renvoient aux sections NACE « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (M) auxquelles correspondent des activités qui exigent un degré élevé de formation et mettent des compétences spécialisées à la disposition des utilisateurs et « Activités de services administratifs et de soutien » (N), soit des activités d'appui au fonctionnement général des entreprises et qui ne visent pas le transfert de connaissances spécialisées.

► La **section « Activités spécialisées, scientifiques et techniques »** (M) comprend les codes NACE 69 à 75 : Activités juridiques et comptables (69), Activités des sièges sociaux; conseil de gestion (70), Activités d'architecture et d'ingénierie;

¹⁸ <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

¹⁹ Alternatives Economiques, [Comment travaillerons-nous après le Covid ?](#), 01/09/2021.

activités de contrôle et analyses techniques (71), Recherche-développement scientifique (72), Publicité et études de marché (73), Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74) et Activités vétérinaires (75).

► La **section « Activités de services administratifs et de soutien »** (N) comprend les codes

NACE 77 à 82 : Activités de location et location-bail (77), Activités liées à l'emploi (78), Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (79), Enquêtes et sécurité (80), Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager (81) et Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises (82).

La délimitation du périmètre demeure néanmoins un exercice difficile étant donné la présence de codes « mixtes » dans les sections NACE (M) et (N) renvoyant à la fois à des services aux particuliers et à des services aux entreprises. C'est pourquoi des choix ont été posés afin d'approcher au mieux les services aux entreprises. Le tableau 1 synthétise l'ensemble des choix réalisés par view.brussels.

1. Nous ne prenons pas en compte les activités vétérinaires (75) et les activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (79), car ce sont des services majoritairement destinés aux particuliers.
2. La nomenclature NACE 2003 précédant la nomenclature NACE 2008 disposait d'un code NACE 2 positions « Autres services fournis principalement aux entreprises »²⁰. Il correspondait globalement aux sections actuelles M et N, à l'exclusion notamment de la location (77) et de la recherche-développement (72). Nous excluons dès lors l'ensemble des activités de ces deux derniers codes NACE. Les activités informatiques (soit le NACE 62 situé dans la section J « Information et communication » dans la nomenclature 2008) ne sont pas non plus intégrées dans le périmètre d'analyse.
3. D'autres activités sont également exclues, car elles ne sont pas considérées comme pertinentes et significatives dans le cadre de ce focus sectoriel, soit les activités spécialisées de design (74.1), les activités photographiques (74.2) et l'organisation de salons professionnels et de congrès (82.3).
4. Les activités d'enquêtes et de sécurité (80) sont intégrées dans le périmètre d'analyse. On y retrouve principalement les services d'enquêtes et de détectives, les services de garde et de patrouille, les services de ramassage et de livraison d'argent, l'exploitation de systèmes de sécurité et d'alarme électroniques (surveillance à distance de ces systèmes), etc.
5. Le gardiennage et le nettoyage sont quant à eux repris dans le code NACE « Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager » (81). Il est néanmoins difficile de délimiter chaque type d'activités de gardiennage et de nettoyage. D'une part, le gardiennage (par exemple, les agents de gardiennage de bureaux ou d'une institution) et la sécurité (par exemple, l'agent de sécurité devant un commerce) sont tous deux regroupés dans

20 Service public fédéral économie, NACE-BEL Nomenclature d'activités

le code NACE « Activités combinées de soutien lié aux bâtiments » (81.1) au sein duquel il n'est pas possible de distinguer pleinement cette variété d'activités. D'autre part, les activités de nettoyage (y compris certaines dédiés aux particuliers, comme les titres-services) sont reprises dans le code NACE « Activités de nettoyage » (81.2).

6. Enfin, même s'il a déjà été traité dans le cadre du focus Horeca, le catering en entreprise, durement touché par la crise sanitaire en Région bruxelloise, intègre aussi le périmètre retenu pour les services aux entreprises. Dans la nomenclature NACE 2008, il est repris dans la section « Hébergement et restauration » (I) définis par les codes NACE (2 digits) 55 à 56 et, plus particulièrement, par le code NACE (5 digits) 56.290 « Autres services de restauration ».

Tableau 1 : Périmètre retenu pour les services aux entreprises parmi les sections M, N et I – nomenclature NACE (5 digits pour le catering en entreprise et 3 digits pour les autres activités)

« Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (M)		
Activités juridiques et comptables (69)	69.1	Activités juridiques
	69.2	Activités comptables
Activités des sièges sociaux; conseil de gestion (70)	70.1	Activités des sièges sociaux
	70.2	Conseil de gestion
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques (71)	71.1	Activités d'architecture et d'ingénierie
	71.2	Activités de contrôle et analyses techniques
Recherche-développement scientifique (72)	72.1	Recherche-développement en sciences physiques et naturelles
	72.2	Recherche-développement en sciences humaines et sociales
Publicité et études de marché (73)	73.1	Publicité
	73.2	Études de marché et sondages d'opinion
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74)	74.1	Activités spécialisées de design
	74.2	Activités photographiques
	74.3	Traduction et interprétation
	74.9	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques n.c.a.
Activités vétérinaires (75)	75.0	Activités vétérinaires

« Activités de services administratifs et de soutien » (N)		
Activités de location et location-bail (77)	77.1	Location et location-bail de véhicules automobiles
	77.2	Location et location-bail de biens personnels et domestiques
	77.3	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
	77.4	Location-bail de propriété intellectuelle et de produits similaires, à l'exception des œuvres soumises au droit d'auteur
Activités liées à l'emploi (78)	78.1	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
	78.2	Activités des agences de travail temporaire
	78.3	Autre mise à disposition de ressources humaines
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (79)	79.1	Activités des agences de voyage et des voyagistes
	79.9	Autres services de réservation et activités connexes
Enquêtes et sécurité (80)	80.1	Activités de sécurité privée
	80.2	Activités liées aux systèmes de sécurité
	80.3	Activités d'enquête
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager (81)	81.1	Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
	81.2	Activités de nettoyage
	81.3	Services d'aménagement paysager
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises (82)	82.1	Services administratifs et de soutien de bureau
	82.2	Activités des centres d'appels
	82.3	Organisation de salons professionnels et de congrès
	82.9	Activités de soutien aux entreprises n.c.a.
« Hébergement et restauration » (I)		
Restauration (56)	56.290	Autres services de restauration (catering en entreprise)

Source : Nomenclature NACE-BEL 2008

Légende : Activités NACE retenues (blanches) et non retenues (bleues)

Vu que plusieurs sources de données sont utilisées pour réaliser l'analyse quantitative, il ne sera pas possible de se tenir strictement au périmètre susmentionné pour toutes les variables analysées. Selon le niveau de désagrégation disponible, nous analyserons donc le secteur des services aux entreprises à partir des codes NACE de 2 à 5 digits.

En effet, si la désagrégation des données de l'ONSS (sauf pour le travail étudiant, section NACE) et de Statbel (dynamique des entreprises) est possible

jusqu'aux codes NACE 5 digits, celles de l'INASTI (pour les indépendants) et de la BCSS (origine des travailleurs) ne sont disponibles qu'au niveau 3 digits maximum. Les chiffres de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) sont, quant à eux, accessibles jusqu'aux codes NACE 2 digits, tandis que ceux de l'ONEM sur le chômage temporaire Covid-19 le sont au niveau des sections NACE. Ces différentes considérations sont résumées dans le tableau 2.

Tableau 2 : Données et niveaux de désagrégation disponibles (codes NACE – 2 à 5 digits) de plusieurs variables pour la Région bruxelloise

Matières	Variables	Sources	Codes NACE (maximum)	Période
Emploi salarié (cf. la section 2.1)	Postes de travail salarié	ONSS	5 digits	2015-2019
	Genre	ONSS	5 digits	2019
	Statut « employé » ou « ouvrier »	ONSS	5 digits	2019
	Origine des travailleurs	BCSS	3 digits	2019
	Emploi « permanent » ou « temporaire »	EFT	2 digits	2019-2020
	Qualification des travailleurs	EFT	2 digits	2020
	Type de contrat	EFT	2 digits	2015-2020
	Classe d'âge	EFT	2 digits	2020
	Travail étudiant	ONSS	Sections (M) et (N)	2019-2020
Emploi indépendant (cf. la section 2.2)	Indépendants	INASTI	3 digits	2015-2020
Mesures publiques de soutien (cf. la section 3)	Chômage temporaire	ONEM	Sections (M) et (N)	2020-2022
Dynamique des entreprises (cf. la section 4)	Démographie	Statbel	5 digits	2015-2020
	Faillites et pertes d'emploi	Statbel	5 digits	2015-2021

Source : view.brussels

1.2 Classification par domaine professionnel²¹

Outre les activités sélectionnées dans la nomenclature NACE-BEL 2008 qui permettent de délimiter le poids du secteur dans le tissu économique bruxellois, **les données relatives aux demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris et aux offres d'emploi (OE) reçues par Actiris pour le secteur sont quant à elles classifiées par domaine professionnel²²**. Chaque domaine professionnel d'Actiris se divise en sous-domaine professionnel. Ces derniers se désagrègent enfin en une multitude de métiers et professions.

Afin d'analyser les demandeurs d'emploi inscrits dans une profession qui peut être apparentée aux services aux entreprises, nous retenons des codes professionnels de différents domaines professionnels d'Actiris repris dans l'annexe 1. L'analyse portera sur les années 2019, 2020 et 2021. A noter que l'ensemble des métiers administratifs n'ont pas été sélectionnés, car dépassant largement le périmètre de l'analyse choisi des services aux entreprises (une large partie de ces postes pouvant en effet se retrouver dans tout type d'entreprise ou institution et ne pas être lié aux services aux entreprises).

1.3 Classification par code des professions (indépendants)²³

Les données INASTI sur les indépendants ayant bénéficié du droit passerelle sont disponibles selon des domaines et des codes de professions. Afin d'analyser les indépendants actifs dans les Services aux entreprises, nous avons sélectionné les codes des professions liés à ceux-ci. Nous retenons donc les codes professionnels « Marketing et vente » et « Sécurité et gardiennage » (du

domaine du « Commerce ») ainsi que les codes professionnels « Géomètres, ingénieurs, comptables, experts (fiscaux-immobiliers)... », « Architectes » et « Professions diverses à caractère intellectuel » (du domaine des « Professions libérales et intellectuelles »). L'étude portera sur la période allant de mars 2020 à janvier 2022.

21 Il s'agit d'une classification propre à Actiris. Voir [ViewStat](#).

22 Les données sur les OE existent aussi selon le secteur NACE de l'employeur.

23 Il s'agit d'une classification propre aux indépendants. Voir [INASTI](#).

L'emploi dans le secteur des services aux entreprises en RBC - situation pré-crise et premiers impacts de la pandémie

L'une des caractéristiques typique de la récente crise est l'hétérogénéité de l'impact économique engendré sur les différents secteurs d'activité (CSE, 2021 ; Dhyne et al, 2021 ; Struyven et al, 2020b). Partant des données régionales disponibles au moment de la rédaction de ce focus sectoriel, cette deuxième section propose un état des lieux général de la situation d'avant-crise en termes d'emploi salarié (2.1) et indépendant (2.2) au sein du secteur bruxellois des services aux entreprises. En outre, elle permet également de quantifier le poids en termes d'emplois salariés et indépendants des différentes activités, prestations et services qui le composent. Elle dresse également le profil des travailleurs (salariés et indépendants) qui y sont occupés. En fonction de la disponibilité des données au moment de la rédaction du focus, elle permet aussi d'identifier certains impacts de celle-ci sur l'emploi (salarié et indépendant) du secteur.

2.1 Emplois salariés

► Un important secteur pourvoyeur d'emplois salariés en RBC et pour les Bruxellois (ONSS et EFT - codes NACE-BEL)

Avant le déclenchement de la crise sanitaire en mars 2020, le secteur des services aux entreprises concentrait un nombre important d'emplois salariés en Région de Bruxelles-Capitale. Selon le périmètre défini (cf. le [tableau 1](#)), l'ONSS y identifiait 103.962 postes de travail salariés au 31 décembre 2019, ce qui correspondait à 16,3% de l'ensemble des postes de travail en RBC (ou un total de 639.315 unités). Il constituait également un bon pourvoyeur d'emplois pour les Bruxellois puisque 58,9% des emplois du secteur étaient occupés par ces derniers²⁴.

La **majorité de ces postes salariés liés aux services aux entreprises se situait dans le secteur**

privé (93,1%). On observe aussi que le secteur emploie globalement plus de travailleurs sous contrat employé (53,0%) que sous contrat ouvrier (44,2%), le reste étant des fonctionnaires (2,8%).

Si on se place du point de vue du lieu de domicile, ce sont environ 78.000 Bruxellois qui travaillent dans les services aux entreprises (soit **16,5% Bruxellois**). Parmi eux, environ 15.000 font la navette pour y travailler dans les deux autres régions du pays²⁵.

► Un secteur avec une croissance de l'emploi modérée (ONSS – codes NACE-BEL)

En plus de ce statut de pourvoyeur d'emplois en RBC, le **secteur des services aux entreprises se caractérise également par une croissance de l'emploi supérieure à celle de l'ensemble des**

24 Chiffres EFT 2019 (2 digits) avec l'entièreté des codes NACE 74 et 82, mais hors catering en entreprise et y compris les indépendants.

25 Chiffres EFT 2019 (2 digits) avec l'entièreté des codes NACE 74 et 82, mais hors catering en entreprise et y compris les indépendants.

« Le secteur des services aux entreprises constitue un important pourvoyeur d'emplois pour les Bruxellois puisque 58,9% des emplois du secteur étaient occupés par ces derniers en 2019 »

secteurs d'activité bruxellois. En effet, le nombre de postes de travail y a augmenté de 5,3% entre 2015 et 2019 (contre 3,0% pour l'ensemble des activités de la RBC). Entre 2018 et 2019, la croissance de l'emploi dans le secteur des services aux entreprises (1,9%) demeure supérieure à celle qui prévaut dans l'ensemble des activités bruxelloises (1,4%).

► L'emploi est majoritairement féminin (ONSS)

Au 31 décembre 2019, les 103.962 postes de travail salariés du secteur étaient occupés en majeure partie par des femmes (56,3%, contre 43,7% par des hommes). La part de femmes est en outre plus élevée comparée à **l'ensemble des activités de la RBC** (où la répartition était respectivement de 51,2% et 48,8%).

En zoomant sur les différents services proposés aux entreprises, on observe une surreprésentation féminine significative dans les activités de nettoyage

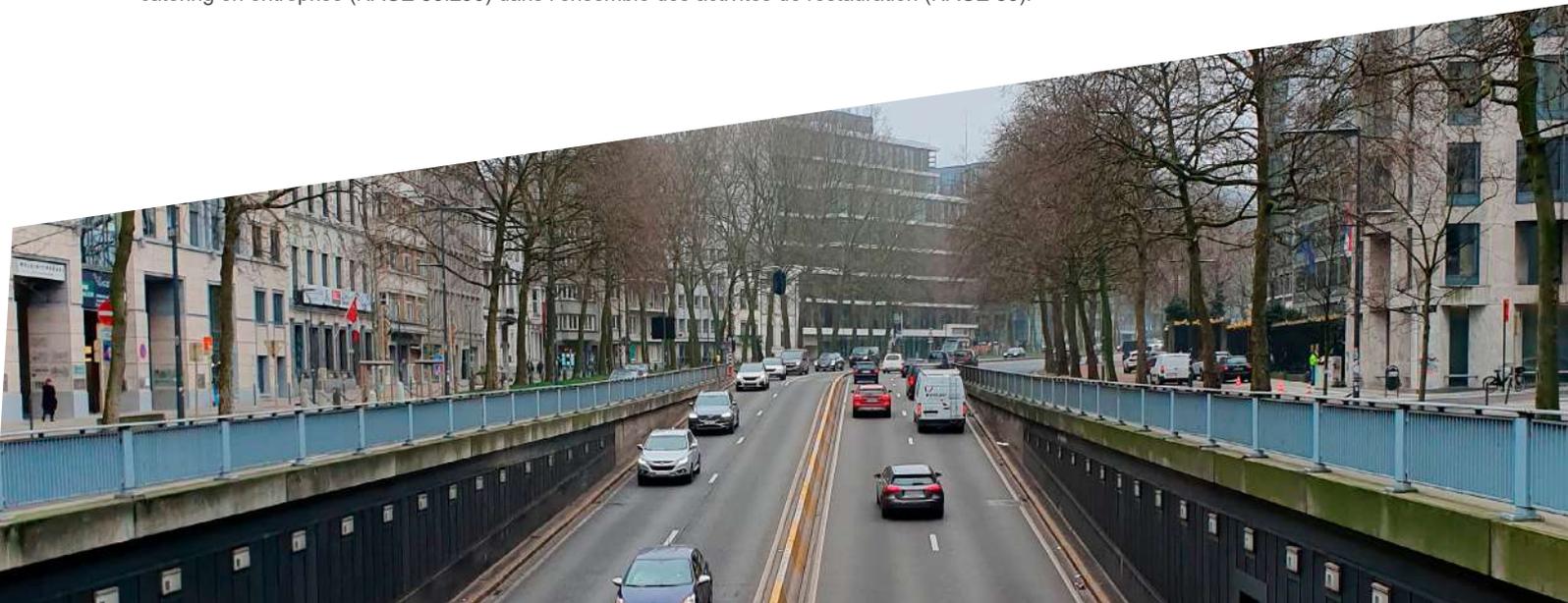
(75,3%, surtout due à la présence des titres-services constituant un service aux particuliers) ainsi que dans les services juridiques et comptables (74,7%). Pour le catering en entreprise, on constate aussi une prédominance de l'emploi féminin (53,9%, contre 46,1% pour les hommes). Ces derniers sont, quant à eux, surreprésentés dans les activités de sécurité privée (83,4%) ainsi que dans les activités de soutien lié aux bâtiments (84,7%, comme par exemple le gardiennage, la sécurité, l'élimination des ordures, etc.).

Concernant le statut de travail, les femmes occupées dans le secteur des services aux entreprises étaient autant des ouvrières (49,7%) que des employées (48,4%), le reste étant des fonctionnaires (2,0%). **Notons néanmoins qu'il y a une surreprésentation féminine (63,2%) dans les « emplois ouvriers » du secteur et une relative parité dans les « emplois employés » (51,4% de femmes contre 48,6% d'hommes).**

► Des emplois majoritairement à temps plein avec une prédominance féminine dans les contrats partiels (EFT – codes NACE-BEL)

Les emplois dans le secteur des services aux entreprises (*hors catering*²⁶, cf. le **tableau 1**) sont majoritairement exercés dans le cadre d'un **temps plein**, même si la part des emplois à temps partiel y est

26 Les données disponibles ne permettent de distinguer les secteurs NACE-BEL qu'au niveau 2 digits. Il n'est pas possible de dégager le catering en entreprise (NACE 56.290) dans l'ensemble des activités de restauration (NACE 56).



plus élevée que dans l'ensemble des activités de la RBC. En effet, les contrats à temps plein concernaient 73,7% des emplois des services aux entreprises en 2019 (contre 75,0% en 2015), alors qu'ils représentaient 79,2% des emplois de l'ensemble des secteurs de la RBC (contre 80,4% en 2015). La même tendance s'observe en 2020, même si la part des emplois à temps plein a globalement augmenté, que ce soit pour le secteur des services aux entreprises (75,7%) et pour l'ensemble des activités régionales (81,1%).

En 2020, par rapport aux autres services aux entreprises retenus, on observe une présence importante d'emplois à temps partiel (48,1%) dans les activités de soutien lié aux bâtiments (comprenant le gardiennage, la sécurité, l'élimination des ordures, l'entretien du bâtiment, le nettoyage, etc.).

Enfin, à l'instar de la tendance en vigueur sur le marché du travail bruxellois, **les contrats à temps partiel dans le secteur des services aux entreprises concernent davantage les femmes (37,5%) que les hommes (10,4%).**

► Une majorité d'emplois permanents (EFT – codes NACE-BEL)

Outre cette part modérée d'emplois à temps partiel dans le secteur qui tendrait à progresser et qui peut varier selon les segments, l'emploi salarié temporaire y est également peu répandu, soit environ 9,5% des emplois du périmètre sectoriel retenu pour le secteur des services aux entreprises dans le cadre de ce focus en 2019 (*hors catering en entreprise*²⁷, cf. la section 1.1), contre 10,8% pour l'emploi régional. Cette part de l'emploi salarié temporaire diminue

néanmoins en 2020, que ce soit pour le secteur des services aux entreprises (7,7%) et pour l'ensemble des activités régionales (9,4%).

Le secteur des services aux entreprises fournit donc majoritairement des postes aux formes d'emploi durables, même si la part des emplois salariés temporaires atteint un niveau plus élevé pour les activités liées à l'emploi (15,1%, englobant l'interim).

► Le niveau de qualification des emplois du secteur est proche de celui de l'ensemble des activités en RBC : une prédominance de l'emploi qualifié avec des opportunités pour les travailleurs peu qualifiés dans certaines activités (EFT – codes NACE-BEL)

Les profils de qualification des travailleurs occupés dans le secteur des services aux entreprises sont déterminés à partir des données de l'EFT (année 2020). Les codes NACE n'étant disponibles qu'au niveau de 2 digits maximum, il est donc impossible de s'en tenir strictement au périmètre sectoriel délimité précédemment (cf. la section 1.1). L'entièreté des codes NACE 74 et 82 est donc prise en compte et le catering en entreprise est, quant à lui, exclu.

La répartition de l'emploi par niveau de qualification²⁸ pour le secteur des services aux entreprises en RBC est la suivante (EFT, année 2020) :

- **14,4% de faiblement qualifiés ;**
- **24,1% de moyennement qualifiés ;**
- **61,5% de hautement qualifiés.**

27 Les données disponibles ne permettent de distinguer les secteurs NACE-BEL qu'au niveau 2 digits. Il n'est pas possible de dégager le catering en entreprise (NACE 56.290) dans l'ensemble des activités de restauration (NACE 56).

28 Le niveau de qualification faible rassemble le niveau primaire et secondaire inférieur. Le niveau moyen de qualification comprend le secondaire supérieur et les filières d'apprentissage. Le niveau de qualification le plus élevé inclus : le niveau non universitaire type court, le niveau non universitaire type long, ainsi que le niveau universitaire, bachelier académique ou master.

Avec une prédominance de l'emploi qualifié, la répartition selon le niveau de qualification du secteur se rapproche fortement de celle observée à l'échelle de l'ensemble de l'emploi intérieur bruxellois, où 62,7% des postes de travail sont occupés par des hautement qualifiés, 11,0 % par des faiblement qualifiés et 26,3% par des moyennement qualifiés.

Néanmoins, certains types de services offrent davantage d'opportunités pour les travailleurs (bruxellois) peu qualifiés, plus particulièrement pour les activités liées aux enquêtes et à la sécurité (NACE 80) avec 25,7% d'emplois faiblement qualifiés et surtout les services relatifs aux bâtiments (entretien, gardiennage, nettoyage ou encore l'aménagement paysager ; NACE 81) avec 38,3% d'emplois faiblement qualifiés. En outre, ces deux segments offrent également une part substantielle d'emplois moyennement qualifiés (respectivement 55,5% et 44,3%).

Enfin, on observe que l'emploi masculin est globalement plus qualifié que l'emploi féminin. La proportion de femmes peu qualifiées (16,1%) et moyennement qualifiées (26,1%) dans le secteur est en effet supérieure à celle des hommes (respectivement 12,6% et 22,1%).

► **L'emploi est légèrement plus jeune que dans l'ensemble des activités de la RBC (EFT – codes NACE-BEL)**

Comme pour les profils de qualification des travailleurs occupés dans le secteur des services aux entreprises, il n'est pas possible de s'en tenir strictement au périmètre délimité (cf. la section 1.1) car

les codes NACE ne sont disponibles qu'au niveau de 2 digits maximum, l'entière des codes NACE 74 et 82 est donc prise en compte et le catering en entreprise est quant à lui exclu.

Le secteur des services aux entreprises occupe des travailleurs légèrement plus jeunes que la moyenne de l'ensemble des activités régionales.

En effet, sur la base des données EFT (année 2020), la proportion des moins de 30 ans est de 14,7%, contre 10,9% dans l'ensemble des activités. Inversement, la proportion de travailleurs de 50 ans et plus est de 26,8%, contre 30,6% au niveau de l'ensemble des secteurs. **Il n'y a pas de différence significative au niveau du genre.**

Au niveau des différents services proposés aux entreprises, on observe une proportion plus importante des travailleurs de moins de 30 ans (33,4%) dans les activités liées à la publicité et aux études de marché. Inversement, ces travailleurs sont sous-représentés (6,7%) dans tous les services relatifs aux bâtiments (entretien, gardiennage, sécurité, nettoyage, etc.).

► **Des jobs étudiants toujours nombreux, mais fortement impactés par la gestion de la crise sanitaire (ONSS – nomenclature NACE, sections M et N)²⁹**

En 2020, avec l'Horeca (24,5%) et le commerce (25,4%), le secteur des services (soit les sections NACE (M) et (N) comprenant des services aux entreprises mais aussi des services aux particuliers) concentrait une part importante des jobs étudiants de la RBC (soit 15,0% ou 8.142 unités)³⁰. Il s'agit d'une différence notable avec la Flandre et la Wallonie où le secteur des services, tel que défini pour

29 Cf. le tableau 2 dans la section 1.1. Les données ne permettent pas de distinguer les secteurs NACE-BEL au niveau 2 digits ou plus, nous présentons dès lors les jobs étudiants de l'ensemble des sections M et N.

30 Source : ONSS 2020, hors intérim. Les données sont définies sur la base du siège social.

cette variable, rassemblait respectivement 5,9% et 5,7% des jobs étudiants.

Néanmoins, les mesures sanitaires prises en mars et octobre 2020 (avec notamment l'arrêt partiel ou total de certaines activités économiques) ont durement touché l'emploi des étudiants en Belgique et en RBC. En effet, le nombre total de jobs étudiants en RBC a diminué de 14.039 unités en 2020 par rapport à 2019, dont la majorité était imputable à l'Horeca (-4.420 unités), au commerce (-1.755 unités), aux arts, spectacles et activités récréatives (-1.630 unités), mais également au secteur des services aux entreprises (-3.203 unités, soit les sections NACE (M) et (N)). Au final, bien que toujours nombreux (que ce soit en volume et en proportion), **les jobs étudiants dans le secteur des services aux entreprises ont été durement impactés par la crise sanitaire en RBC.**

► Le secteur des services aux entreprises offre de nombreux emplois aux personnes d'origine étrangère (BCSS – codes NACE-BEL)

2.2 Emplois indépendants

« Au 31 décembre 2020, on dénombrait 25.206 travailleurs indépendants actifs dans le secteur des services aux entreprises en RBC, soit 21,3% du total des indépendants bruxellois »

Le secteur bruxellois des services aux entreprises est également constitué d'un nombre important d'indépendants. Les données INASTI correspondantes sont ventilées sur la base de la nomenclature NACE (au maximum 3 digits, cf. le [tableau 2](#)). Il

Selon les chiffres de 2019 de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), les travailleurs bruxellois des codes NACE (3 digits) délimitant le secteur des services aux entreprises analysé dans ce focus (cf. la section 1.1, avec le segment 56.2 dans son ensemble) sont très majoritairement d'origine étrangère : 53,1% sont originaires d'un pays Hors Union Européenne et 30,8% d'un pays de l'UE (hors Belgique). La proportion de salariés d'origine belge se limite, quant à elle, à 16,1%.

On constate en complément d'une sous-représentation des travailleurs d'origine belge, une importante surreprésentation des travailleurs hors UE par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié bruxellois où 36,6% sont d'origine hors UE, 35,7% d'origine UE et 27,8% d'origine belge.

Enfin, les femmes actives dans le secteur (87,0%) sont plus souvent d'origine étrangère que les hommes (79,5%). Cependant, la proportion de travailleurs hors UE est plus importante chez les hommes (78,7%) que chez les femmes (53,3%).

n'est dès lors pas possible de dissocier les indépendants actifs dans le catering en entreprise (NACE - 56.290) de ceux actifs dans les activités liées spécifiquement aux services de traiteurs (NACE - 56.210). Cependant, étant très peu nombreux (soit 13 unités en 2020), les indépendants bruxellois associés au code 56.2 ne sont pas repris dans l'analyse qui suit. Ajoutons également que les données INASTI sont disponibles pour l'année 2020 (cf. le [tableau 2](#)), ce qui nous permet d'examiner les potentiels premiers effets de la crise sur l'emploi indépendant du secteur des services aux entreprises.

► Poids important des services aux entreprises dans l'emploi indépendant bruxellois

Au 31 décembre 2020, selon le périmètre d'analyse retenu (cf. le [tableau 1](#), *hormis le catering en entreprise*), on dénombrait 25.206 travailleurs indépendants actifs dans le secteur des services aux entreprises en RBC, soit 21,3% du total des indépendants bruxellois³¹. En pratique, 19.137 l'étaient à titre principal (75,9%), 3.882 à titre complémentaire (15,2%) et 2.247 étaient des actifs après la pension (8,9%). En comparaison avec l'ensemble des indépendants actifs en RBC (où la répartition était respectivement de 76,6%, 15,6% et 7,8%), les indépendants actifs après la pension dans le secteur des services aux

entreprises sont proportionnellement un peu plus nombreux, à l'inverse des indépendants à titre principal et de ceux à titre complémentaire.

La répartition selon l'âge montre aussi que les indépendants actifs dans le secteur des services aux entreprises sont relativement plus âgés que l'ensemble des indépendants de la RBC (tous secteurs confondus). Au 31 décembre 2020, 23,4% des indépendants actifs dans le secteur des services aux entreprises avaient moins de 35 ans, 51,7% avaient entre 35-54 ans et 25,0% avaient 55 ans ou plus (contre respectivement 27,8%, 49,6% et 22,5% si l'on considère l'ensemble des activités indépendantes en RBC).

Tableau 3 : Ventilation des indépendants actifs dans les services aux entreprises et de l'ensemble des activités en RBC, selon la nature des activités et l'âge, au 31 décembre 2020

2020		Services aux entreprises	Tous secteurs bruxellois confondus
Nature de l'activité	Activité principale	75,9%	76,6%
	Activité complémentaire	15,2%	15,6%
	Actis après la pension	8,9%	7,8%
Âge	Moins de 35 ans	23,4%	27,8%
	35 à 54 ans	51,7%	49,6%
	55 ans et plus	25,0%	22,5%
Total		25.206	118.143
<i>en % du total des activités</i>		21,3%	-

Source : INASTI, 31/12, calculs view.brussels

31 Selon le périmètre défini (cf. le [tableau 1](#), *hormis le catering en entreprise*), le secteur des services aux entreprises pèse plus en RBC dans le total des activités indépendantes régionales (21,3%) qu'en Flandre (15,8%) et en Wallonie (15,1%).

Au 31 décembre 2020, la majorité des indépendants actifs dans les services aux entreprises en RBC étaient des hommes (66,7%, contre 71,7% pour l'ensemble des activités en RBC, témoignant donc d'une plus grande proportion de femmes indépendantes dans le secteur des services aux entreprises). La surreprésentation de l'emploi masculin indépendant vaut pour tous les services aux entreprises considérés dans ce focus.

En pratique, **les indépendants actifs dans les ser-**

vices aux entreprises en RBC proposaient principalement des prestations « à caractère intellectuel » en matière de publicité et d'études de marché (47,4%), des services juridiques et comptables (31,9%) et des prestations d'architecture et d'ingénierie (18,7%), généralement hautement qualifiées.

À l'instar du catering en entreprise (pour rappel, un total de 13 unités en 2020), le nombre d'indépendants actifs dans des activités de nettoyage (81.2) (351 unités ou 1,4%) est relativement négligeable en RBC.

Tableau 4 : Ventilation des indépendants actifs dans les services aux entreprises en RBC, selon l'activité exercée et le genre, au 31 décembre 2020

2020	Hommes		Femmes		Total	
	En valeurs	Parts	En valeurs	Parts	En valeurs	Parts
Activités juridiques (69.1)	3.814	58,5%	2.702	41,5%	6.516	25,9%
Activités comptables (69.2)	1.140	75,0%	379	25,0%	1.519	6,0%
Activités d'architecture et d'ingénierie (71.1)	3.172	67,3%	1.542	32,7%	4.714	18,7%
Publicité (73.1)	5.517	69,0%	2.478	31,0%	7.995	31,7%
Études de marché et sondages d'opinion (73.2)	2.718	68,6%	1.242	31,4%	3.960	15,7%
Activités de nettoyage (81.2)	321	91,5%	30	8,5%	351	1,4%
Autres*	92	61,3%	59	38,7%	151	0,6%
Total - Services aux entreprises	16.774	66,5%	8.432	33,5%	25.206	100,0%

Source : INASTI, 31/12, calculs view.brussels

*Autres (codes) : 70.2, 71.2, 74.3, 74.9, 78.1, 81.3, 82.9

► **La crise sanitaire a engendré un ralentissement de la croissance de l'emploi indépendant dans le secteur des services aux entreprises en RBC**

Entre 2015 et 2019 (période pré-crise), le nombre d'indépendants actifs dans le secteur des services aux entreprises a augmenté au même rythme que l'ensemble des indépendants actifs en RBC (tous secteurs confondus), soit une croissance annuelle

moyenne d'environ 2,8%. On observe néanmoins une légère diminution des indépendants actifs dans les services aux entreprises en 2020 par rapport à 2019 (-0,5% ou -123 unités), alors que le nombre total d'indépendants actifs en RBC a quant à lui augmenté de 3,2% (+3.661 unités). Cette légère diminution durant la période de crise touche en proportion tous les segments composant le secteur des services aux entreprises.

Il semble donc que la crise sanitaire ait quelque peu ralenti la dynamique positive de l'emploi indépendant du secteur des services aux entreprises en RBC, certainement par un manque de perspective et d'incertitude économique ou par une plus faible demande de ces services par les entreprises suite à la mise en place d'un télétravail « généralisé » pour

raison sanitaire. Les aides publiques (dont principalement le droit passerelle) ont quant à elles permis d'aider certains indépendants à faire face à cette crise (notamment d'éviter une faillite), ce qui peut expliquer pourquoi la diminution du nombre d'indépendants dans le secteur reste pour l'instant légère.

Les services aux entreprises durant la crise de la Covid-19 - recours aux mesures de soutien publiques

« Alors qu'il arrivait à échéance, le chômage temporaire a été prolongé pour cause de force majeure suite à la guerre en Ukraine »

Comme stipulé dans les précédents focus sectoriels-covid de view.brussels (commerce de détail, Horeca, Transports et logistique), les recours au vaste régime de chômage temporaire corona (pour les salariés) ou au droit passerelle (pour les indépendants) constituent une bonne variable d'analyse de l'impact de la crise sanitaire sur le marché du travail ou sur l'un de ses secteurs, en l'occurrence sur le secteur des services aux entreprises en Région bruxelloise.

Suite à une nouvelle dégradation de la situation sanitaire fin de l'année 2021 (forte hausse des

contaminations et des hospitalisations, émergence du variant Omicron, etc.) et à ses conséquences (notamment de nouvelles fermetures sectorielles ciblées), les deux mesures fédérales précitées furent prolongées jusqu'au 31 mars 2022³². Néanmoins, la guerre déclarée en février 2022 en Ukraine a engendré des difficultés pour un certain nombre d'entreprises. Le gouvernement a donc décidé de prolonger le chômage temporaire pour cause de force majeure, avec les mêmes modalités, bien que la raison soit cette fois la guerre en Ukraine (les entreprises ne devant cependant pas justifier si elles y font appel en raison du Covid ou du conflit russo-ukrainien). À l'heure d'écrire ces lignes, celui-ci sera donc actif du 1^{er} avril 2022 au 30 juin 2022³³. Cette prolongation concerne aussi le droit passerelle³⁴.

3.1 Le chômage temporaire corona (ONEM)

Tout au long de la crise de la Covid-19, on constate que le chômage temporaire pour force majeure Covid dans le secteur des services aux entreprises, tout comme celui en Région bruxelloise, a suivi l'évolution des vagues épidémiques et des décisions du gouvernement sur le relâchement ou renforcement des mesures. La crise a cependant davantage touché les Activités de services administratifs et de sou-

tien (section N) que les Activités spécialisées, scientifiques et techniques (Section M).

Cette analyse se base sur les données de l'ONEM. Celles-ci présentent le nombre de personnes différentes par mois ayant bénéficié d'une allocation de chômage temporaire. Elles ne sont disponibles que par section NACE et la région étudiée est celle de

32 Berns D., *Coronavirus: le gouvernement fédéral prolonge les mesures de soutien*, in *Le Soir*, 10/12/2021 et Belga, *Le droit passerelle de crise prolongé jusqu'à la fin du mois de mars*, in *Le Soir*, 18/12/2021.

33 ONEM, *Chômage temporaire consécutif à l'épidémie du coronavirus COVID-19 et à la guerre en Ukraine – Prolongation de la procédure simplifiée jusqu'au 30.06.2022*, (16/03/2022).

34 L'Echo, *Les indépendants touchés par la guerre en Ukraine bénéficieront d'un droit-passerelle*, 06/04/2022.

Bruxelles-Capitale, définie sur la base lieu de domicile du travailleur. Les sections NACE analysées sont donc la section NACE M « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et la section N « Activités de services administratifs et de soutien ». La première reprend notamment les activités juridiques et comptables, le conseil de gestion, les activités d'architecture et d'ingénierie, la recherche et le développement scientifiques, la publicité et la traduction. La seconde section citée comprend les activités de location, celles liées à l'emploi, les agences de voyage, les enquêtes et la sécurité, les services relatifs aux bâtiments, tels que le nettoyage, et les services administratifs et de soutien de bureau.

► **Évolution des travailleurs du secteur des services aux entreprises mis au chômage temporaire**

Sur les quelque 22.000 travailleurs bruxellois (sur la base du lieu de domicile) de la section NACE M « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et les 50.000 de la section N « Activités de services administratifs et de soutien », respectivement 5.500 et 27.500 travailleurs de ces secteurs ont eu recours au chômage temporaire en avril 2020, que ce soit pour un ou plusieurs jours. **Le chômage temporaire concernait donc près d'un travailleur du secteur sur quatre des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et plus d'un sur deux des travailleurs des**

Certaines activités reprises dans ces deux sections s'adressent aux particuliers. Les données présentées ici dépassent donc le cadre des activités des services aux entreprises analysées par ailleurs dans ce focus tant de par leur nature d'activité (par exemple les activités des titres-services, des vétérinaires et des agences de voyage reprises ici, cf. section 1.1) que de par leur type de clientèle. Pour rappel, même avec exclusion, certaines activités s'adressent aux particuliers (par exemple, les activités d'architecture, juridiques ou titres-services).

« Activités des services administratifs et de soutien ». A l'échelle de l'ensemble de la Région, ces deux sections représentaient ensemble un tiers des chômeurs temporaires (cf. annexe 2 pour plus de détails). Par ailleurs, près de huit chômeurs temporaires dans les « Activités des services administratifs et de soutien » sur dix, l'étaient pour plus de la moitié du mois (13 jours ou plus) alors que dans les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », seul un chômeur temporaire sur deux l'était 13 jours ou plus.



Le nombre de travailleurs au chômage temporaire **diminue toutefois de manière importante à partir du mois de juin pour atteindre, en septembre 2020, environ 9.300** travailleurs au chômage temporaire dans le secteur, ce qui touche encore près d'un travailleur sur six des « Activités des services administratifs et de soutien » (8.300), contre un sur vingt pour les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (1.000). Il s'agit du volume le plus faible observé en 2020. Celui-ci représente alors toujours un peu moins d'un tiers des chômeurs temporaires en RBC.

Suite à la deuxième vague épidémique, le chômage temporaire repart à la hausse en octobre et le nombre de travailleurs du secteur à nouveau concernés atteint **un pic de 13.300 chômeurs temporaires en novembre**, soit 28,9% des chômeurs temporaires de la RBC. Leur nombre diminue en décembre, mais remonte dès janvier 2021 pour atteindre, **lors de la troisième vague de Covid-19, 12.500 en avril 2021**. Que ce soit durant la deuxième ou la troisième vague, la progression du nombre de salariés mis au chômage temporaire est principalement le fait des « Services administratifs et de soutien » (oscillant entre 12.000 et 11.500 en novembre 2020 et avril 2021). Quant au volume de chômeurs temporaires au sein des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », il est resté relativement stable (autour des 1.000 unités).

Grâce à la reprise des activités, le nombre de personnes au chômage temporaire diminue drastiquement dès l'été, et ce, dans les deux segments étudiés. Il ne se chiffre plus qu'à 6.100 personnes en **octobre 2021** (représentant toutefois encore 37,1% des chômeurs temporaires de la Région bruxelloise). Il tend même à devenir « anecdotique » au sein des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (environ 400 salariés), tandis qu'il concerne encore plus d'un travailleur sur six dans les « Activités de services administratifs et de soutien » (5.700).

Leur nombre repart ensuite à la hausse dû aux nouvelles mesures pour contenir une **nouvelle vague**. En **décembre 2021**, on comptabilise 8.000 travailleurs des services aux entreprises au chômage temporaire sur les près de 20.500 tous secteurs confondus en RBC. 7.600 proviennent des « Activités des services administratifs et de soutien », soit un travailleur sur sept, contre seulement 400 des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (soit près de deux travailleurs sur cent). Concernant le nombre de jours au chômage temporaire sur le mois de décembre, encore 8% des 7.600 travailleurs au chômage temporaire le sont 13 jours ou plus sur le mois dans les « Activités des services administratifs et de soutien ». **Le nombre de travailleurs bruxellois mis à l'arrêt plus de la moitié du mois s'élève aux environs des 600 pour ce sous-secteur reprenant en grande partie le nettoyage**, un



volume qui reste conséquent. Néanmoins, la part des travailleurs ayant recours au chômage temporaire durant 13 jours ou plus sur le mois est plus élevée pour les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » en décembre 2021 : elle se chiffre à **près de 28%, soit environ 100 personnes**.

En **janvier 2022**, on constate une augmentation du nombre chômeurs temporaire pour l'ensemble de la Région bruxelloise et dans le secteur des « Activités des services administratifs et de soutien ». On enregistre respectivement plus de 24.000 et 8.700 travail-

► Spécificités des segments

De par ces précédents chiffres, on remarque que les travailleurs des « Activités de services administratifs et de soutien » ont dû davantage avoir recours au chômage temporaire que ceux des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques ».

Les travailleurs des premières, et plus particulièrement du gardiennage et du nettoyage – y compris les travailleurs des titres-services-, ont été frappés de plein fouet dans un premier temps par la fermeture de la plupart des entreprises faisant habituellement appel à leurs services (commerces, sites culturels, etc.) et par l'instauration du télétravail durant la première vague de Covid-19. Les entreprises-clientes étant désertées, celles-ci ont fortement diminué leur demande de services de nettoyage. La demande pour les agents de gardiennage et de sécurité s'est, quant à elle, maintenue pour partie étant donné que les lieux devaient toujours être surveillés et sécurisés, même à vide. Toutefois, la fermeture des magasins « non essentiels », des musées, des sites récréatifs (casinos, cinémas, etc.), l'arrêt de l'organisation d'évènements (spectacles, évènements sportifs,

leurs au chômage temporaire. Le secteur des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » est, quant à lui, plutôt stable, et ce, depuis le mois d'octobre 2021 (quelque 400 individus).

Le chômage temporaire devrait commencer à décroître à partir de février dans tous les secteurs suite à la reprise des activités et au relâchement des mesures, mais devrait maintenir un certain niveau, voire augmenter, suite au conflit en Ukraine déclaré en avril.

etc.) ainsi que l'arrêt quasi-total du trafic aérien ont mis à mal les activités de sécurité et gardiennage, tout comme les activités de nettoyage. La demande pour ces deux activités a littéralement chuté durant ce premier confinement et plus de la moitié des travailleurs de cette section NACE a dû avoir recours au chômage temporaire en avril 2020.

Une reprise intense pour la demande d'agents de gardiennage et de sécurité a ensuite eu lieu avec notamment la création de centres de tests et de vaccination mais également grâce une amélioration conjoncture économique³⁵. Les services de nettoyage dans les bureaux ont, quant à eux, continué à être fort affectés par la prolongation de l'obligation de télétravail et la fermeture de certains lieux.

Concernant les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », c'est également lors du premier confinement qu'elles ont été le plus affectées, bien que dans une moindre mesure.

Les entreprises devant opérer avec un maximum de télétravail, celles-ci ont dû se focaliser, dans un pre-

35 L'Echo, [La reprise économique dope la demande dans le gardiennage et la sécurité](#).

mier temps, sur la continuité de leurs activités et ont stoppé (temporairement) ou diminué le recours à des services externes pour le développement de projets, de publicité, consultance, etc. Les incertitudes qui régnaient suite à l'émergence du Covid-19 sur la durée de la crise, sur les conséquences engendrées, sur les mesures imposées par le gouvernement ainsi que sur les possibles aides de l'Etat (et leur durée) ont de plus fait que les entreprises ont préféré dans un premier temps contraindre leurs dépenses afin d'être

► Profil des chômeurs temporaires

Au cœur de la crise, en avril 2020, le chômage temporaire a eu un impact différent sur les hommes et femmes bruxelloises dans les deux sections des services aux entreprises. Les femmes ont été davantage touchées dans les « Activités de services administratifs et de soutien » (66,0% des travailleuses étaient au chômage temporaire en avril, soit 20.500 femmes, contre 39,2% des travailleurs, soit 7.000 hommes). Elles l'ont été aussi dans le secteur des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », mais de manière beaucoup moins sensible (23,4% des salariés masculins y ont eu recours en avril 2020, soit 2.700 hommes, contre 24,9% des salariées, soit 2.800 femmes). A l'échelle de la moyenne bruxelloise, l'impact entre les hommes et les femmes est très similaire, mais un peu plus important chez les hommes (29,6% contre 28,2% pour leurs homologues féminines).

Au niveau de la classe d'âge, on remarque une proportion plus importante de chômage temporaire parmi les jeunes salariés bruxellois dans le secteur des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » en avril 2020 (32,1% des moins de 25 ans, contre de 22 à 25% pour les catégories plus âgées), bien qu'en nombre absolu cela ne concerne que 300 jeunes. Pour le secteur des « Activités de services

sûres de se maintenir à flot aussi longtemps que la crise viendrait perturber l'économie. Les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » ont donc subi une perte importante de projets et de clients, ce qu'on observe à travers le quart des travailleurs qui a été mis au chômage temporaire (pour un ou plusieurs jours) en avril 2020. A partir de l'été 2020 et de la reprise de beaucoup d'activités, on remarque une nette amélioration qui va se poursuivre jusqu'à aujourd'hui.

Les employé.e.s des "Activités de services administratifs & de soutien" fortement impacté.e.s par le chômage temporaire

Avril 2020



Janvier 2022



- Chômage temporaire plus important chez les **35-49 ans** en **avril 2020 (60,1%)**
- En **janvier 2022**, il est plus important chez les **25-34 ans** avec **24,3%**

administratifs et de soutien », la catégorie des 35-49 ans a été davantage mise à l'arrêt avec 60,1% des travailleurs au chômage temporaire en avril 2020, soit 12.500 personnes. Les travailleurs de 50 ans et plus ont été un peu moins touchés (55,3% chômage temporaire) ainsi que les jeunes (47,7% de chômage temporaire pour les moins de 25 ans et 52,2% pour les 25-34 ans). Sur l'ensemble de la région, on remarque à contrario un chômage temporaire plus important

chez les jeunes (41,5%). La part de chômage temporaire diminue, au plus on monte dans la catégorie d'âge (on atteint 25,1% pour les 50 ans et plus).

En **janvier 2022**, on n'observe presque plus de différence selon le sexe ou la classe d'âge pour le secteur des « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (en moyenne, 1,8% de chômage temporaire). Par contre, le secteur des « Activités de services administratifs et de soutien » présente encore des tendances similaires au début de la crise. Les femmes du secteur sont toujours plus touchées que les hommes, même si de manière moins marquée (21,3% des travailleuses sont au chômage temporaire, soit près de 7.000 femmes, contre 11,3%, soit 2.000 hommes). Pour la région dans son ensemble, la part de chômage temporaire chez les hommes

3.2 Droit passerelle

Du côté des indépendants bruxellois actifs dans le secteur des services aux entreprises, le recours au droit passerelle fut moins intense que pour d'autres secteurs. Cette analyse se base sur les données de l'INASTI selon les domaines professionnels. Dans ces données, nous retrouvons, comme décrit dans la section 1.3, les indépendants actifs dans les Services aux entreprises essentiellement dans le domaine « Commerce », sous les codes professionnels « Marketing et vente » et « Sécurité et gardiennage », et dans le domaine « Professions libérales et intellectuelles », sous les codes professionnels « Géomètres, ingénieurs, comptables, experts (fiscaux-immobiliers), etc. », « Architectes » et « Professions diverses à caractère intellectuel »³⁶. A noter que nous analysons ici les indépendants résidant en RBC.

dépasse toujours légèrement celle des femmes (respectivement 7,5% et 6,9%). Selon l'âge, les 25-34 ans des « Activités de services administratifs et de soutien » enregistrent cette fois une part plus importante (24,3%) que les plus âgés (13,7% pour les 35-49 ans et 19,0% pour les 50 ans et plus) et les jeunes (10,6% pour les moins de 25 ans). Sur l'ensemble de la Région, les taux par classe d'âge se rapprochent sensiblement mais, comme pour le secteur précité, ce sont les 25-34 ans qui sont les plus impactés, suivis par les 50 ans et plus. La part de chômage temporaire s'établit à 9,0% pour les premiers et 7,9% pour les seconds, contre environ 5,6% pour les moins de 25 ans et les 35-49 ans (cf. annexe 3 pour plus de détails).

Le droit passerelle fut mobilisé par les indépendants des services aux entreprises, mais dans une moindre mesure que les indépendants d'autres secteurs, et ce, tant durant la première vague de Covid-19 que par la suite. On dénombre **un peu plus de quatre indépendants bruxellois des domaines professionnels susmentionnés sur dix qui ont eu recours au droit passerelle en avril 2020, soit environ 5.700 indépendants sur 13.700**. Cette proportion est moins importante que celle de l'ensemble des indépendants de la région (55,7%)³⁷. **A partir de juin**, le nombre de bénéficiaires baisse plus intensément et arrive **en septembre** aux alentours des 500, le droit passerelle ne concernant plus que 4,0% des indépendants bruxellois du secteur. **En octobre 2020**, ce nombre ne repart que légèrement à la hausse pour atteindre en janvier 2021 près de 900

36 Métiers inclus : conseillers, informaticiens, bureaux de service etc.

37 Chiffres INASTI (sur base du nombre d'indépendants de titre principal au 1er juillet 2021), calculs IBSA et view.brussels.

indépendants au droit passerelle (6,3% des indépendants sont concernés). Ce niveau reste stable jusqu'avril, puis diminue pour se maintenir sous la barre des 400 à partir de juillet. En janvier 2022, on dénombre moins de 200 indépendants du secteur au droit passerelle, soit 1,3% des indépendants, une proportion toujours inférieure à la moyenne régionale (cf. l'annexe 4 pour plus de détails).

Concernant le sexe, on observe que **les indépendantes des codes professionnels relevant des services aux entreprises ont été légèrement plus touchées que les hommes**. En avril 2020, 44,5% d'entre elles bénéficiaient du droit passerelle, contre 40,6% pour les hommes. Ceci contraste avec la tendance générale de la région, où ce sont les indépendants bruxellois masculins qui ont été davantage touchés que les femmes au pic de la crise. Par la suite, pour le secteur des services aux entreprises, l'écart de l'impact selon le sexe s'atténue (la proportion au

Droit passerelle en avril 2020 et en janvier 2022

Avril 2020



Janvier 2022



- ▶ Les femmes (44,5%) ont été plus touchées que les hommes (40,6%) en avril 2020

droit passerelle est de 7,2% pour les femmes en janvier 2021, contre 6,0% pour les hommes) pour quasiment disparaître à partir de la mi-2021, comme c'est le cas pour la moyenne tous secteurs confondus.

Impacts de la crise sur la dynamique des entreprises bruxelloises du secteur des services aux entreprises

En complément de la quantification de l'emploi par les données de l'ONSS (salariés) et de l'INASTI (indépendants) et de l'identification des premiers effets visibles de la crise, les données régionales produites par Statbel permettent de dégager une tendance dans la dynamique des entreprises actives dans le secteur en RBC. Elles permettent aussi d'observer la dynamique des faillites et des pertes d'emplois enregistrées depuis le déclenchement de la crise sanitaire en mars 2020, toujours dans un contexte marqué par la présence d'un chômage temporaire Covid (salariés) et du droit passerelle (indépendants) dont la fin est désormais respectivement programmée pour le 30 juin et le 31 mars 2022.

D'un point de vue méthodologique, nous utilisons ici la classification sectorielle selon la nomenclature NACE (5 digits pour le catering en entreprise et 3 digits pour les autres services aux entreprises retenus) utilisée précédemment pour délimiter le périmètre sectoriel (cf. le [tableau 1](#)). La période d'analyse porte sur les années 2015 à 2020 pour l'évolution de la démographie des entreprises du secteur (4.1) et sur les années 2015 à 2021 pour les faillites et les pertes d'emplois associées (4.2).

4.1 Démographie des entreprises

Le secteur des services aux entreprises constitue un important secteur en RBC. Il se caractérise par une croissance relativement conséquente du nombre d'entreprises depuis 2015, même si la gestion de la crise sanitaire a quelque peu ralenti cette dynamique positive.

Chaque année, de nouvelles sociétés se lancent dans les services et prestations à destination d'autres entreprises. En 2020, il y avait un total de 33.539 entreprises assujetties à la TVA dans le secteur des services aux entreprises (contre 113.194 si l'on considère l'ensemble des activités régionales), soit 29,6% du total de la RBC. La majorité (75,0%) proposait des conseils de gestion (32,7%), des prestations d'architecture et d'ingénierie (13,7%) ainsi que des services juridiques (17,0%), comptables (5,3%)

« Le secteur des services aux entreprises se caractérise par une croissance conséquente du nombre d'entreprises depuis 2015, même si un ralentissement est constaté suite à la crise sanitaire »

et de nettoyage (6,3%). Les services de sécurité et le catering représentaient, quant à eux, respectivement 0,5% et 0,3% des entreprises assujetties dans le secteur.

Au vu des données de Statbel pour l'année 2020, la crise du coronavirus ne semble pas avoir infléchi la tendance haussière déjà constatée pour le secteur dans les années pré-crise (+3,4% entre 2017 et 2018, +3,1% entre 2018 et 2019). En effet, le nombre

total d'assujettis dans le secteur des services aux entreprises a encore augmenté entre les années 2019 et 2020 (+3,2%, contre 2,1% pour l'ensemble des activités en RBC). D'ailleurs, entre 2015 et 2020, la croissance du nombre total d'assujettis est plus forte dans le secteur des services aux entreprises (+19,3%) que dans l'ensemble des activités régionales (+16,5%), **témoignant donc de l'importance économique de plus en plus grande du secteur en RBC au cours de ces dernières années.**

Les premiers effets de la gestion de la crise sanitaire s'observent néanmoins au niveau de dynamique de cessation/création qui a été bouleversée en raison d'une incertitude économique prolongée et d'une évolution de la situation sanitaire incertaine.

En 2019, on comptabilisait 3.648 créations d'entreprises dans le secteur bruxellois des services aux entreprises, soit 29,8% du total des créations sur l'année en RBC (contre 28,4% en 2015). Cela représente une hausse de 4,3% par rapport à 2018 et même de 16,3% par rapport à 2015. Pour l'ensemble des activités régionales, on observe une diminution de 2,7% des créations entre 2018 et 2019, mais tout de même une hausse de 10,7% entre 2015 et 2019. **La croissance des créations d'entreprises dans le secteur des services aux entreprises a donc été plus prononcée que pour l'ensemble des activités bruxelloises au cours de la période 2015-2019. La crise du Covid-19 est néanmoins**

venue ralentir cette dynamique positive puisque le secteur a enregistré une diminution des créations de 5,6% entre 2019 et 2020 (contre une baisse plus importante de 8,6% pour l'ensemble des activités régionales).

Le nombre d'entreprises créées à Bruxelles dans le secteur (en base annuelle) est ensuite mis en perspective avec les cessations d'activité. On comptabilisait 2.541 cessations dans le secteur des services aux entreprises en 2019. Cela correspond à une hausse de 9,1% par rapport à 2018, et même de 17,0% par rapport à 2015. Pour l'ensemble des activités régionales, on observe une hausse des cessations de 5,7% entre 2018 et 2019 et de 13,4% entre 2015 et 2019. **Au niveau du secteur des services aux entreprises, les cessations d'activité ont donc augmenté un peu plus vite que les créations au cours de la période 2015-2019, même si le secteur restait globalement en croissance. La crise sanitaire a complètement inversé cette tendance haussière constatée dans les années pré-crise.** En effet, le secteur des services aux entreprises enregistre une baisse des cessations de 12,1% entre 2019 et 2020 (contre une diminution de 10,6% pour l'ensemble des activités régionales).



Cette diminution s'explique par les diverses mesures mises en place par les autorités publiques pour soutenir les entreprises, qu'elles soient viables ou non (moratoire(s) sur les faillites, report de paiement des cotisations, réforme de la procédure de réorganisation judiciaire, chômage temporaire Covid, etc.).

Tous ces constats se résument dans le tableau 6 présentant les taux de création nets et bruts d'entreprises dans le secteur. Ils se traduisent par une légère diminution des taux de création bruts et nets pour le secteur des services aux entreprises au cours de la période 2015-2019. Si le taux de création brut continue à diminuer pour le secteur des services aux entreprises entre 2019 et 2020, le

taux net repart quant à lui à la hausse. Le tableau 6 montre aussi que le turnover des entreprises dans le secteur des services aux entreprises est pratiquement semblable à celui de l'ensemble des activités bruxelloises (soit la différence entre les taux de création bruts et nets).

Parmi les divers services proposés aux entreprises, si le catering enregistrait un taux de création net de 17,0% en 2019, le nettoyage présentait quant à lui une grande différence entre son taux brut (11,7%) et son taux net (1,0%). Cela signifie donc que les activités de nettoyage se caractérisaient par un turnover plus élevé des entreprises qui le composent. Le même constat est fait pour les activités juridiques.

Tableau 5 : Taux de création bruts et taux de création nets d'entreprises liées aux activités des services aux entreprises et à l'ensemble des activités en RBC (2015-2020, en %) ³⁸

RBC	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Taux brut	Taux net										
Services aux entreprises	11,2	3,4	11,5	4,5	11,3	4,2	11,1	3,7	11,2	3,4	10,3	3,6
Ensemble des activités	11,4	3,4	11,8	4,5	11,7	4,1	11,6	3,9	11,0	3,1	9,9	2,9

Sources : SPF Économie – DGSIE, calculs view.brussels

Bien que Dhyne et al (2021) estiment que les conséquences économiques de la crise aient été plus intenses lors de la première vague en 2020, il s'agira de suivre si cette tendance haussière des cessations dans le secteur bruxellois des services aux entreprises s'est accélérée en 2021,

en considérant que la plupart de ces entreprises (bruxelloises) ont continué à bénéficier des différentes aides (fédérales, régionales et locales) économiques mises en place par les autorités publiques (chômage temporaire Covid, droit passerelle, primes Covid bruxelloises, etc.), ainsi que

³⁸ Les taux de création bruts d'entreprises équivalent au nombre d'assujettissements rapporté au nombre moyen d'assujettis. Les taux de création nets représentent le nombre d'assujettissements moins le nombre de cessations – radiations – rapporté au nombre moyen d'assujettis.

des moratoires sur les faillites dont le deuxième a couru officiellement jusqu'au 31 janvier 2021³⁹ et du

moratoire de fait qui a subsisté dans les mois qui ont suivi son extinction⁴⁰.

4.2 Évolution des faillites et des pertes d'emplois en période de crise sanitaire

L'analyse de l'évolution des faillites déclarées⁴¹ **et des pertes d'emplois** associées⁴² **montre** également **des effets de la gestion de la crise sanitaire par les autorités publiques sur la dynamique des entreprises** actives dans le secteur des services aux entreprises⁴³.

Pour les années 2018 et 2019, les faillites déclarées dans le secteur des services aux entreprises représentaient environ 13,5% du total des faillites comptabilisées en RBC. Si les données de 2020 indiquent une légère tendance à la baisse de la proportion susmentionnée (12,7%), celles disponibles pour l'année 2021 montrent quant à elles une hausse relative de celle-ci (14,3%). Pour rappel, ces évolutions contrastées s'inscrivent toutes

les deux dans **un contexte de baisse généralisée des faillites déclarées en RBC suite à la mise en place de diverses mesures de soutien par les pouvoirs publics**⁴⁴, mais intervenant à des rythmes différents selon les activités économiques. Ce constat vaut pour tous les types de services et de prestations proposés aux entreprises.

En valeurs absolues, on comptabilisait environ 190 faillites dans le secteur des services aux entreprises pour les années 2020 et 2021, soit une diminution importante de 52,4% par rapport à 2019. Cette baisse généralisée des faillites s'observe également pour l'ensemble des activités régionales, elle s'est même encore accélérée en 2021 (-55,3% entre 2021 et 2019, contre -49,6% entre 2020 et 2019).

Tableau 6 : Faillites déclarées dans le secteur des services aux entreprises en RBC et dans l'ensemble des activités régionales (2018-2021)

Faillites déclarées	2018	2019	2020	2021
Services aux entreprises	406	401	191	190
Ensemble des activités régionales	3.033	2.978	1.502	1.332
<i>en % du total des activités</i>	13,4%	13,5%	12,7%	14,3%

Sources : Statbel, calculs view.brussels

39 L'Echo, [Nouveau moratoire sur les faillites](#), 11/10/2020.

40 L'Echo, [Le moratoire de fait continue de brider les faillites](#), 01/03/2021.

41 Une faillite est déclarée lorsqu'une entreprise n'est plus capable de payer ses factures et ne trouve plus de nouveaux crédits.

42 Les pertes d'emplois entraînées par une faillite sont calculées sur la base des dernières informations disponibles auprès de l'ONSS.

43 Pour interpréter ces données, il faut tenir compte du fait qu'il existe un certain retard entre la cessation de l'activité économique et la déclaration de faillite par le tribunal de l'entreprise, entraînant dès lors un délai de visibilité de l'impact au niveau économique. De plus, les diverses mesures publiques prises pour soutenir les entreprises en période de crise sanitaire ont exercé un effet modérateur sur le nombre de faillites prononcées depuis le mois de mars 2020.

44 L'Echo, [Les faillites au plus bas depuis l'an 2000](#), 04/01/2022.

Les pertes d'emplois sont directement liées aux faillites déclarées. Elles peuvent être analysées sur la base de la part que représentent les emplois perdus suite aux faillites dans le secteur des services aux entreprises par rapport à l'ensemble des entreprises actives en RBC.

Au cours de la période 2018-2019, le secteur des services aux entreprises concentrait entre 13,7% et 14,8% des pertes d'emplois régionales. Si cette proportion se situait pratiquement au même niveau en 2020 (14,1%), les pertes d'emplois dans les services aux entreprises ont représenté près d'un quart des pertes d'emplois enregistrées à Bruxelles en 2021 (soit 24,4% ou 589 pertes d'emploi), ce qui correspond à une hausse conséquente de 83,0% par rapport à 2020 (contre une hausse plutôt contenue de 5,3% pour l'ensemble des activités régionales). **Cette valeur extrême provient surtout de**

« Les pertes d'emplois dans les services aux entreprises ont représenté près d'1/4 des pertes d'emplois enregistrées à Bruxelles en 2021, soit une hausse de 83,0% par rapport à 2020 »

la hausse des pertes d'emplois dans deux services particuliers proposés aux entreprises en RBC, soit les activités de nettoyage courant des bâtiments (soit 350 pertes d'emplois ou 58,0% des pertes de l'activité en Belgique) **et le catering en entreprise** (soit 114 pertes d'emplois ou 95,0% des pertes de l'activité en Belgique). On peut y voir ici les effets de la mise en place d'un télétravail généralisé depuis le déclenchement de la crise sanitaire

(il y a de plus en plus de bureaux inoccupés à Bruxelles ne nécessitant plus pleinement ces services⁴⁵). D'ailleurs, la demande pour ce type de services (surtout pour les services de restauration en entreprise) va proba-

blement décliner dans les prochaines années, vu que le télétravail continuera à être la norme dans de nombreuses entreprises, institutions et administrations, au moins durant une partie de la semaine au lendemain de la crise⁴⁶.

Tableau 7 : Pertes d'emplois dans le secteur des services aux entreprises ainsi que pour l'ensemble des activités en RBC (2018-2021)

Pertes d'emplois	2018	2019	2020	2021
Services aux entreprises	504	545	388	710
Ensemble des activités régionales	3.677	3.693	2.759	2.904
<i>en % du total des activités</i>	13,7%	14,8%	14,1%	24,4%

Sources : Statbel, calculs view.brussels

45 Van Ossel D., *Le télétravail laissera (encore plus) de bureaux vides à Bruxelles : "Ça pourrait poser problème"*, in RTBF, 14/09/2021.

46 L'Echo, *Miné par le télétravail, le catering doit changer pour survivre*, 29/04/2021.

Enfin, le tableau 8 reprend l'évolution du nombre moyen d'emplois perdus par faillite dans le secteur des services aux entreprises ainsi que dans l'ensemble des activités en RBC au cours de la même période. En 2020, on constate qu'en moyenne, les pertes d'emplois par faillite (ratio) pour l'ensemble des activités régionales sont 48,1% plus élevées que l'année précédente. Cette hausse est légèrement plus importante au niveau des services aux entre-

prises (49,5%). Néanmoins, le ratio de 2021 (3,7) pour les services aux entreprises se situe actuellement à un niveau bien supérieur de celui d'avant la crise sanitaire. Cela s'explique par les importantes pertes d'emplois susmentionnées dans les activités de nettoyage courant des bâtiments et le catering en entreprise. Il est également supérieur à celui obtenu pour l'ensemble des activités régionales (2,2).

Tableau 8 : Évolution du ratio pertes d'emplois par faillite dans le secteur des services aux entreprises ainsi que pour l'ensemble des activités en RBC (2018-2021)

		2018	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2019
Services aux entreprises	Pertes d'emploi	504	545	388	710	-28,8%	30,3%
	Faillites	406	401	191	190	-52,4%	-52,6%
	Ratio	1,2	1,4	2,0	3,7	49,5%	174,9%
Ensemble des activités régionales	Pertes d'emploi	3.677	3.693	2.759	2.904	-25,3%	-21,4%
	Faillites	3.033	2.978	1.502	1.332	-49,6%	-55,3%
	Ratio	1,2	1,2	1,8	2,2	48,1%	75,8%

Sources : Statbel, calculs view.brussels

Impacts de la crise sur le secteur en termes de chômage

5.1 Évolution des DEI au cours de la période de crise

Bien que les chiffres du chômage d'Actiris liés aux activités des services aux entreprises affichent une diminution tant en 2020 qu'en 2021, les sous-domaines professionnels du « droit » et du « Conseil, gestion et audit des entreprises » se distinguent par une forte augmentation. Comme mentionné dans la section 1.2, nous analysons ici les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) enregistrés dans une série de codes professionnels apparentés aux activités des services aux entreprises et les présentons sous les noms des regroupements des codes professionnels par facilité (ceux-ci ne recouvrent donc que la liste de codes professionnels sélectionnés dans la section 1.2).

En moyenne, sur ces dernières années, on comptabilise entre 13.000 et 14.000 DEI bruxellois par mois dans les codes professionnels apparentés aux services aux entreprises qui ont été sélectionnés. Ils représentent environ 15% du nombre total des DEI en moyenne annuelle.

La principale profession représentée parmi ces DEI est celle de « Nettoyeur », on en dénombre entre

8.000 et 9.000 en moyenne par mois sur ces trois dernières années. En seconde position, bien qu'avec un large écart, vient le métier de « Comptabilité, économie et fiscalité », pour lequel on comptabilise un peu plus de 1.000 DEI en moyenne annuelle.

Pour la première année de la crise Covid-19, le tableau 9 ci-dessous indique que le nombre de DEI inscrits chez Actiris dans un code professionnel lié aux services aux entreprises se réduit entre 2019 et 2020. Cette diminution s'observe uniquement dans certains domaines, soit « Employés secteur privé et callcenter », « Restauration de collectivités », « Ingénierat et sciences » et « Nettoyage ». Ces deux derniers affichent une diminution d'environ -10%. On constate par ailleurs une augmentation dans les autres professions, soit dans la « Traduction et interprétariat » et le « Marketing, publicité et relations publiques ». Les groupements de professions « Droit » et « Conseil en gestion, audit et contrôle » affichent d'ailleurs une hausse de plus de 20% (pour comparaison, la hausse observée dans l'Horeca était de 4,6%).



« Les sous-domaines du secteur connaissent des évolutions du chômage différenciées suite aux réalités distinctes auxquelles ils ont été confrontés pendant la crise »

Le nombre de DEI dans la « Comptabilité, économie et fiscalité », la « Sécurité » et l' « Architecture et géométrie » reste, quant à lui, plutôt stable.

La diminution du nombre de DEI inscrits dans une partie des codes liés au secteur des services aux entreprises ainsi que la forte augmentation pour les domaines « Droit » et « Conseil en gestion, audit et contrôle » contrastent avec la quasi-stagnation (ou légère hausse) observée pour l'ensemble des DEI, qui s'élève à +0,9%.

L'année 2021 suit pratiquement les mêmes tendances que celles de 2020 malgré des mesures de restriction plus contenues et une reprise de l'activité économique. On observe en effet les mêmes tendances et dans les mêmes ordres de grandeur pour la plupart des sous-domaines. Notons tout de même que le nombre de DEI par sous-domaine augmente moins sensiblement ou diminue de manière plus intense, traduisant une amélioration de la conjoncture économique. Seuls ceux du « Conseil en gestion, audit et contrôle » et de l'« Architecture et géométrie » affichent une hausse plus intense sur l'année 2021.

Ces évolutions différenciées peuvent s'expliquer par plusieurs éléments. Premièrement, les mesures telles que le chômage temporaire, le droit passerelle ou encore le moratoire sur les faillites ont joué et continuent encore à jouer un rôle d'amortisseur. Les

évolutions variables selon les sous-domaines professionnels pourraient renvoyer à des réalités différentes auxquelles les segments du secteur ont été confrontés. Plus particulièrement, le recours de prestataires externes par les entreprises pour certaines activités désormais « superflues » a été diminué afin de réduire leurs dépenses -dans une période incertaine- : la publicité, les activités de conseil en gestion, l'introduction du télétravail qui a réduit les activités dans la restauration de collectivité. D'autres activités ont été maintenues au même niveau ou ont été comblées par une augmentation venant d'activités liées au Covid-19, telles que les activités de sécurité et gardiennage, nettoyage ou callcenter. Par exemple pour la sécurité, la création de postes a notamment eu lieu dans les centres de testing ou de vaccination alors qu'un renforcement des effectifs a été nécessaire dans d'autres lieux (contrôle des pass...).

De plus, le concept du halo du chômage doit également être abordé dans un contexte où la crise de la Covid-19 a rendu difficile l'accès des personnes à l'information et aux institutions publiques de l'emploi. En revanche, nous constatons dans le tableau une augmentation du nombre de NWWZ hautement qualifiés, par exemple dans les domaines du « Droit » et du « Conseil en gestion, audit et contrôle ». En temps de crise, ces profils sont plus susceptibles de trouver le chemin vers Actiris et d'opter pour un accompagnement. La crise a d'ailleurs maintenu un climat anxiogène et peu favorable à la recherche d'un emploi (masques, risque d'être contaminé, conditions de travail moins bonnes...), ceci peut être une des raisons pourquoi une partie des personnes sans emploi ne sont sans doute pas venues s'inscrire chez Actiris, en particulier dans ces segments, ce qui expliquerait des évolutions différenciées.

Tableau 9 : Nombre de DEI inscrits chez Actiris dans un code professionnel des services aux entreprises en 2019, 2020 et 2021, présentées par groupement de codes professionnels (moyenne annuelle)*

Groupement de codes professionnels	2019	2020	2021	var 2019/2020	var 2019/2021
Traduction et Interprétariat	233	249	246	6,9%	5,8%
Employés secteur privé et callcenter	505	495	489	-1,9%	-3,1%
Comptabilité, économie et fiscalité	1.070	1.075	1.088	0,4%	1,7%
Architecture et géométrie	157	159	172	1,4%	9,2%
Marketing, publicité et Relations publiques	658	711	689	8,0%	4,7%
Droit	232	290	282	25,2%	21,8%
Conseil en gestion, audit et contrôle	139	173	189	24,3%	35,3%
Restauration de collectivités	691	677	669	-2,0%	-3,1%
Ingénierat et sciences	219	199	186	-9,4%	-15,1%
Sécurité	1.021	1.034	1.041	1,2%	1,9%
Nettoyage	9.221	8.301	8.415	-10,0%	-8,7%
Total services aux entreprises	14.146	13.362	13.465	-5,5%	-4,8%
Total	88.047	88.803	88.780	0,9%	0,8%

Source : Actiris, calculs view.brussels

* Les groupements de codes professionnels présentés comprennent les codes professionnels sélectionnés et détaillés dans la section 1.2.

5.2 Offres d'emploi liées au secteur des services aux entreprises

L'impact de la crise s'est notablement remarqué sur le marché de l'emploi bruxellois au travers des offres d'emploi reçues par Actiris. Les activités des services aux entreprises exposent une dualité de celui-ci : négatif pour une série de professions, tandis qu'un impact positif a pu se dégager pour d'autres. Nous analysons dans cette

partie les offres d'emploi qu'Actiris a reçues directement des employeurs sur les années 2019, 2020 et 2021 concernant des professions apparentées aux services aux entreprises, soit la même sélection qui est utilisée pour les DEI (*cf. la section 1.2. et l'annexe 1*). Nous avons fait le choix de retirer ici les OE de type intérim en raison d'une augmentation

interpellante des OE en 2021. Celle-ci se caractérise en effet davantage dans les OE de type intérim due notamment à l'introduction d'une nouvelle fonction dans le système d'encodage des OE qui permet aux employeurs de dupliquer très facilement les OE. Ceci nous permet d'observer l'évolution des OE dans le secteur sans avoir un trop grand nombre d'OE dupliquées qui pourraient biaiser l'analyse.

En 2020, le nombre d'offres d'emploi pour des postes liés aux services aux entreprises a diminué de 15,6% par rapport à 2019. Le « secteur » suit la tendance régionale qui affiche une réduction de ses OE de -13,7%. Cette diminution s'est surtout déclarée dans le « *Marketing, publicité et relations publiques* », « *Restauration de collectivités* », « *Ingénierat et sciences* », « *Employés secteur privé et callcenter* » et « *Nettoyage* ». Ces deux derniers enregistrent des diminution de près de 200 postes par rapport à 2019. Ceci confirme la diminution de la demande des entreprises pour ces services, devenus parfois futiles en ces temps de crise Covid-19 (bureaux désertés, peu de potentiels clients, etc.), définissant de nouvelles priorités mais également en vue de se prémunir dans une conjoncture incertaine. À l'inverse, nous observons une hausse du nombre d'OE reçues dans les postes de la « *Sécurité* ». Cette progression s'explique en partie par l'intensification des demandes pour les agents de sécurité afin de faire respecter les règles Covid mais aussi la création de nouveaux postes dans les nouveaux centres de tests et de vaccination liés au Covid-19. Des variations plus contenues se constatent dans le « *Droit* », le « *Conseil en gestion, audit et contrôle* », l'« *Architecture et géométrie* », la « *Traduction et Interprétariat* » et la « *Comptabilité, économie et fiscalité* ». Les services comptables, fiscaux, de gestion et d'audit, étant des matières incontournables



pour la continuité des entreprises, montrent en effet peu d'impact de la crise. Ceci pourrait s'expliquer par le besoin des entreprises d'une meilleure gestion de leurs dépenses ou de l'aide dans les démarches d'accès aux aides Covid.

Pour l'année 2021, nous observons par contre une hausse importante du nombre d'OE hors intérim portant sur une fonction apparentée aux services aux entreprises (+34 ;4%) par rapport à 2019, une progression plus intense que celle de la région (+26,6%), hors intérim également. Ces hausses marquées s'expliquent notamment par l'amélioration conjoncturelle et a reprise des recrutements. De plus, l'introduction de la fonction de duplication des OE dans le système d'encodage explique une partie de l'augmentation de 2021 malgré que nous ayons retiré les OE de type intérim de l'analyse⁴⁷.

Par ailleurs, en 2021, on retrouve pour la majorité groupement de codes professionnels liés aux Services aux entreprises les mêmes tendances de 2020 mais accentuées. C'est le cas pour les postes de la « *Sécurité* », du « *Droit* » et du « *Conseil en gestion, audit et contrôle* », qui affichent un boom de leurs OE. Respectivement, 1.602, 544 et 272

⁴⁷ L'analyse et les conclusions de ces données doivent donc se faire avec prudence.

OE furent reçues en 2021. Des baisses encore plus importantes s'observent par ailleurs dans la « Traduction et Interprétariat » (- 35,3%), « Ingénierat et sciences » (-58,4%), la « Restauration de collectivités » (-73,3%) et la « Comptabilité, économie et fiscalité ». Par ailleurs, les OE pour un poste dans le « Nettoyage », les « Employés secteur privé et

callcenter » et le « Marketing, publicité et relations publiques » connaissent une amélioration malgré un nombre toujours en deçà de celui de 2019. Les activités de l' « Architecture et géométrie » reprennent de la vigueur en 2021 avec un nombre de postes en nette hausse par rapport à 2019.

Tableau 10 : Nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris dans un code professionnel des Services aux entreprises en 2019, 2020 et 2021, présentées par groupement de codes professionnels*

Groupement de codes professionnels	jan-déc 2019	jan-déc 2020	jan-déc 2021	var 2019/2020	var 2019/2021
Traduction et Interprétariat	68	53	44	-22,1%	-35,3%
Employés secteur privé et callcenter	590	303	399	-48,6%	-32,4%
Comptabilité, économie et fiscalité	753	709	667	-5,8%	-11,4%
Architecture et géométrie	187	204	243	9,1%	29,9%
Marketing, publicité et Relations publiques	249	102	123	-59,0%	-50,6%
Droit	183	220	544	20,2%	197,3%
Conseil en gestion, audit et contrôle	124	141	272	13,7%	119,4%
Restauration de collectivités	150	62	40	-58,7%	-73,3%
Ingénierat et sciences	305	156	127	-48,9%	-58,4%
Sécurité	189	499	1.602	164,0%	747,6%
Nettoyage	558	382	449	-31,5%	-19,5%
Total services aux Entreprises	3.356	2.831	4.510	-15,6%	34,4%
Total général	33.598	28.988	42.324	-13,7%	26,0%

Source : Actiris, calculs view.brussels

* Les groupements de codes professionnels présentés comprennent les codes professionnels sélectionnés et détaillés dans la section 1.2.

5.3 Les fonctions critiques en RBC : quels constats pour certains services fournis aux entreprises ?

Dans le cadre de son *analyse annuelle sur les fonctions critiques en RBC*, view.brussels (2021c) a réalisé des consultations sectorielles au cours de l'été 2021, certaines étant directement liées à des services fournis par des entreprises à d'autres entreprises. Voici les principaux constats pour les professions apparentées aux services aux entreprises qui constituent une fonction critique en RBC.



Tout d'abord, il ressort que le **secteur du nettoyage** ne connaît pas de problèmes d'embauche particuliers en Région bruxelloise⁴⁸. De nouveaux postes de travail y ont d'ailleurs été ouverts au cours de l'année 2020, notamment dans le secteur des soins et à la SNCB (nettoyage/désinfection des trains). Dans les faits, ces postes ont généralement été pourvus par des étudiants ou des travailleurs intérimaires. Une partie de ces derniers sont des travailleurs de secteurs soumis à la fermeture pour raison sanitaire (l'aviation, l'hôtellerie, etc.) qui prestaient durant leur chômage temporaire. Ils n'étaient donc pas encouragés à se reconverter ou se réorienter dans les secteurs des soins ou vers la SNCB. Néanmoins, **les entreprises du nettoyage ont été impactées négativement par la généralisation du télétravail** ainsi que par la fermeture de certains secteurs, certains travailleurs ayant été placés en chômage temporaire.

En revanche, **pour les (sous-)secteurs où des difficultés de recrutement existaient déjà au préalable, elles se sont accentuées avec la crise sanitaire.**

Pour les **fonctions de soutien de nature spécialisées, scientifiques et techniques** accessibles à des profils plus qualifiés, comme par exemple **éco-**

nomiste, des connaissances linguistiques (français, néerlandais et anglais) sont souvent requises. L'absence d'expérience peut constituer un obstacle supplémentaire au recrutement. Les profils demandés exigent en outre souvent des compétences techniques spécifiques au poste.

Pour les **juristes**, par exemple, les compétences en matière de législation reprises dans les offres d'emploi sont souvent si spécialisées que les candidats ne peuvent y répondre, faute de qualifications adéquates. Au vu de l'évolution permanente de la réglementation applicable à ces matières, les connaissances et compétences deviennent plus facilement obsolètes et nécessitent un suivi continu.

On attend également des **comptables** qu'ils aient une expérience et des connaissances importantes, notamment dans le domaine des logiciels comptables et des outils technologiques. De plus, cette profession est confrontée à des évolutions rapides, ce qui nécessite d'aiguiser constamment ses connaissances et ses compétences.

En outre, les professions d'**ingénieur** connaissent déjà une tension structurelle de recrutement qui s'est

⁴⁸ En cas de changement de propriétaire, l'entreprise repreneuse doit reprendre le personnel. Les recrutements ne concernent donc que les nouveaux postes ou les nouvelles entreprises.

accentuée avec la crise, plus précisément une tension de nature quantitative. En général, il n'y a pas assez de jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail pour satisfaire la demande du marché. La profession et ses possibilités sont insuffisamment connues des jeunes et il existe un manque d'intérêt général pour les filières techniques et scientifiques. En outre, des compétences spécifiques, des diplômes supplémentaires ou une expérience professionnelle pertinente sont souvent exigés de ces candidats. Les consultations menées auprès du secteur dans le cadre de l'analyse sur les fonctions critiques montrent également qu'il s'agit d'un secteur hautement compétitif, ce qui rend difficile pour les entreprises de conserver leurs employés. Les **architectes** font également partie des professions en goulot d'étranglement qui connaissent une pénurie quantitative et ce, malgré l'importante réserve de main-d'œuvre. Les attentes et les exigences des employeurs y sont également élevées. Plusieurs années d'expérience professionnelle et un niveau d'études élevé sont généralement exigés des candidats. De plus, une pénurie quantitative de **traducteurs** (en particulier pour la traduction du français vers le néerlandais) est aussi enregistrée. Outre les exigences en termes de diplôme, une expérience professionnelle dans le domaine est généralement prisée par les employeurs. Des conditions de travail perçues comme défavorables (travail à temps partiel, statut d'indépendant, travail sous contrainte de temps, etc.) peuvent aussi constituer un frein supplémentaire à la satisfaction des offres d'emploi.

Enfin, le **métier d'agent de gardiennage** n'est pas renseigné comme critique par les conseillers d'Actiris. Néanmoins, nous l'incluons dans cette rubrique car les plus grandes entreprises de sécurité ont annoncé des recrutements en décembre 2021. Pas moins de 1.600 emplois sont ainsi devenus disponibles en Belgique. On s'attend à ce que ce métier devienne une fonction critique également, suite au départ ou à la mobilité des travailleurs vers un autre secteur après une période de chômage temporaire⁴⁹. En revanche, celui d'**agent de sécurité** avec brevet (métier réglementé) présentait des difficultés de recrutement en 2017. Cela s'explique principalement par un manque de qualifications requises (calme, faculté d'évaluation, connaissance suffisante de la seconde langue nationale, etc.) et de compétences relationnelles des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier. Les difficultés de recrutement sont également liées à l'image de la profession, même si, depuis les attentats, on notait que cette dernière a évolué de manière positive. En complément de cette inadéquation entre l'offre et la demande de travail, les conditions de travail ne permettent pas toujours de conserver les agents compétents : des faibles niveaux de rémunération, le recours au CDD est fréquent, l'évolution de carrière est limitée et une forte flexibilité est demandée. Le **secteur de la sécurité privée**, reconnu comme essentiel dès le début de la pandémie, a été étroitement impliqué dans la gestion de la crise sanitaire. Les entreprises ont dû renforcer leurs équipes par différentes campagnes de recrutement.

49 L'Echo, [La reprise économique dope la demande dans le gardiennage et la sécurité](#), 01/12/2021.

Consultations de représentant.e.s des secteurs du gardiennage et du nettoyage en RBC

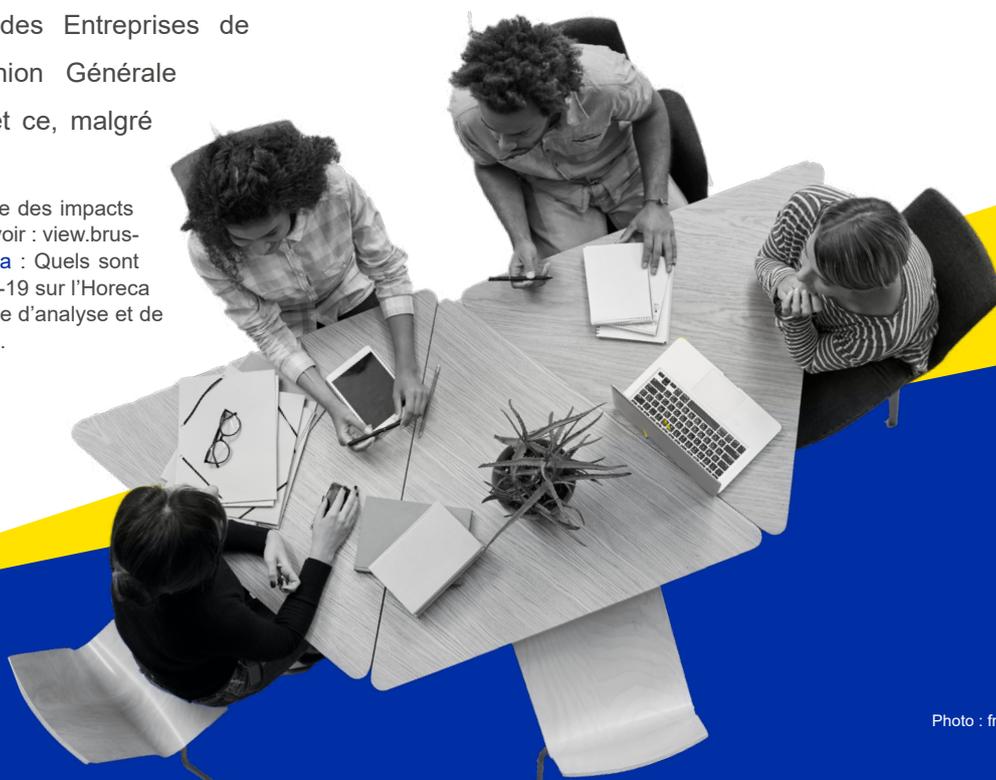
Complémentairement à l'analyse multidimensionnelle proposée dans les sections précédentes du rapport, des consultations ont été réalisées auprès de toute une série de représentant.e.s des secteurs du gardiennage et du nettoyage (à l'exception du nettoyage pour particuliers) en RBC. Celles-ci se sont déroulées entre janvier et mars 2022. Initialement, il était également prévu d'interroger les représentants du catering, déjà rencontrés lors du focus sectoriel consacré à l'Horeca, Après avoir procédé à une revue de presse en préparation de ces consultations, il est ressorti que les principaux constats mis en lumière lors du focus Horeca sont toujours d'actualité. Il a dès lors été décidé de ne pas solliciter lesdits représentants⁵⁰.

Dans un premier temps, l'objectif était de pouvoir rencontrer les partenaires sociaux de ces deux secteurs. Contrairement aux organisations syndicales qui ont accepté de nous rencontrer, il ne fut malheureusement pas possible de rencontrer les fédérations patronales desdits secteurs, à savoir l'Association Professionnelle des Entreprises de Gardiennage (APEG) et l'Union Générale Belge du Nettoyage (ABSU) et ce, malgré

nos nombreuses sollicitations. Afin de pouvoir néanmoins apporter des nuances aux éléments mis en avant par les organisations syndicales, nous avons fait le choix de solliciter les fonds sectoriels, organes gérés paritairement. Celui du gardiennage a répondu favorablement à notre demande, celui du nettoyage n'y a malheureusement pas donné suite. Toujours dans cette optique, nous avons également rencontré un représentant de Securitas, l'un des plus grands acteurs du gardiennage et de la sécurité en Région bruxelloise et en Belgique qui, de par son importance en termes d'emploi, a pu nous éclairer sur toute une série de points relatifs à la situation du secteur.

Le fil conducteur de ces consultations de terrain suit les trois thématiques qui balisent les focus sectoriels de view.brussels depuis le déclenchement de la crise sanitaire, à savoir l'état général des secteurs du gardiennage et du nettoyage avant la crise (6.1), l'impact de la crise sur ces secteurs (6.2) et les perspectives d'évolution de ceux-ci au sortir de la crise (6.3).

50 Pour une analyse plus approfondie des impacts de la crise sur le segment du catering, voir : view.brussels (2020b), Covid-19 – [Focus Horeca](#) : Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l'Horeca en Région de Bruxelles-Capitale ?, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020.



Les personnes ayant répondu favorablement à notre sollicitation :

- ▶ **Pour le gardiennage** > Elsy Beddegenoodts (FGTB), Aurélie Carette (CGSLB), Serge Symens (Fonds de sécurité d'existence du gardiennage) et Stéphane Noël (Business Support Analyst - Securitas).
- ▶ **Pour le nettoyage** > Mounya Mehdaoui (FGTB).

Le compte-rendu de ces consultations se veut le plus fidèle possible aux propos recueillis

6.1 Situation des secteurs avant la crise

Les consultations menées auprès des représentants des secteurs du gardiennage et du nettoyage nous ont permis de constater que ces deux secteurs vivaient, avant la crise, une **situation contrastée concernant l'impact du télétravail**. En ce sens, le recours de plus en plus fréquent au télétravail au sein de toute une série d'organisations impactait déjà négativement l'activité des entreprises de *nettoyage*, les contrats commerciaux et les demandes de prestations étant fréquemment revus à la baisse dans la mesure où les bureaux n'ont pas besoin d'être nettoyés systématiquement lorsque les travailleurs n'y sont pas. Du côté du *gardiennage* par contre, ce recours de plus en plus fréquent au télétravail n'impactait pas de manière particulièrement négative l'activité des entreprises du secteur. La Région bruxelloise regroupe en ce sens toute une série de gros clients⁵¹ pour le gardiennage pour lesquels la demande d'agents de gardiennage y était importante.

Elles ont également permis de mettre en évidence **une différence importante au niveau de la sta-**

bilité dans l'emploi qui se manifestait au sein de ces deux secteurs avant la crise. En effet, tandis que les entreprises du secteur du nettoyage semblaient recourir davantage aux contrats intérimaires et aux contrats à durée déterminée (n'hésitant pas à utiliser le système des contrats successifs), les entreprises du gardiennage proposaient plus fréquemment des contrats à durée indéterminée, bien qu'une partie des travailleurs était tout de même engagée sous des formes de contrat plus atypiques⁵².

Par ailleurs, les consultations nous ont permis de dresser **plusieurs constats communs** concernant la situation de ces deux secteurs avant la crise.

- ▶ Un *premier point commun* concerne **la relative facilité pour les entreprises de ces secteurs à pourvoir aux emplois vacants** puisque les offres d'emploi attiraient de nombreux candidats, emplois d'autant plus intéressants pour le public bruxellois qu'ils ne nécessitent bien souvent que peu de qualifications au préalable. Notons cependant que, pour

⁵¹ Par exemple, l'OTAN, le Parlement européen, la Commission européenne mais aussi des institutions publiques fédérales et régionales.

⁵² Le représentant de Securitas parlait ainsi d'une proportion de +/- 15% des travailleurs de l'entreprise qui n'étaient pas engagés à durée indéterminée.

le gardiennage, l'obligation pour les candidats d'être en possession de la carte ministérielle⁵³, nécessaire pour pouvoir accéder au métier, et l'exigence d'être au minimum bilingue pour de nombreuses offres en Région bruxelloise, pouvaient constituer une difficulté d'engagement. Néanmoins et contrairement à ce qui est observé en Wallonie, les métiers du gardiennage ne faisaient pas partie de la liste des métiers en pénurie en RBC. Les entreprises n'avaient donc pas de problèmes pour trouver les candidats en suffisance et ce, d'autant plus que le fonds sectoriel proposait également des pré-formations de 6 mois en collaboration avec les ALE de Forest à destination des candidats « à risque »⁵⁴, élargissant encore un peu plus le nombre de candidats potentiels.

► Paradoxalement, le *deuxième point commun* qui a pu se dégager des consultations porte sur la **mauvaise image** que véhiculaient ces deux secteurs⁵⁵, nécessitant des campagnes « publicitaires » pour tenter de les revaloriser. Selon les organisations syndicales, cette mauvaise image s'explique également par la qualité de l'emploi à laquelle les travailleurs de ces deux secteurs sont confrontés. En effet, de par leur fonctionnement et la nécessité pour les entreprises de répondre aux besoins de la clientèle, de nombreux emplois exigent une certaine **flexibilité**.

Pour le *nettoyage*, cette flexibilité se manifeste principalement par un recours généralisé aux horaires décalés. Cela s'explique principalement par le fait que certains clients ne souhaitent pas que le personnel du nettoyage soit présent durant les heures « normales » de travail, leur prestation devant dès lors être effectuée tôt le matin ou en soirée. Elle se traduit

également par une généralisation des temps partiels, utilisés principalement pour les femmes travaillant dans le secteur même si, selon la représentante de l'organisation syndicale, une partie des travailleurs concernés choisissent ce type de contrat.

Pour le *gardiennage*, cette flexibilité se traduit tout d'abord par un recours au travail de nuit et aux prestations irrégulières (travail le week-end). Cette organisation concerne cependant certains segments en particulier (notamment l'aéroport). Elle se traduit également par la nécessité pour certains travailleurs du secteur d'effectuer des prestations auprès de plusieurs clients, supposant dès lors des déplacements fréquents. En effet, les contrats conclus entre les entreprises de gardiennage et leurs clients ne permettent pas toujours de garantir un contrat à temps plein pour les travailleurs concernés, les « contraignant » à accepter cette flexibilité pour compléter leur horaire de travail.

► Enfin et par ailleurs, la révision à la baisse des contrats commerciaux évoquée précédemment au niveau du nettoyage a pu également impacter la qualité de l'emploi dans la mesure où, selon les organisations syndicales, celle-ci s'est accompagnée d'une **augmentation de la demande de productivité**. En ce sens, la diminution des heures prévues contractuellement ne s'accompagnait pas toujours d'une diminution du nombre de tâches à effectuer pour le personnel de nettoyage, augmentant dès lors leur charge de travail.

53 Obtenue après avoir suivi une formation obligatoire dans un centre de formation agréé et avoir passé un test de screening auprès du Selor.

54 À savoir, les personnes qui n'ont pas réussi le screening auprès du Selor.

55 Certains représentant.e.s pointent en ce sens l'image du « cowboy » ayant raté l'examen d'entrée à police qui se tourne vers le gardiennage ensuite et celle des bons à rien pour le nettoyage.

6.2 Les secteurs pendant la crise

« La crise a frappé plus durement les entreprises de gardiennage en lien avec le secteur de l'événementiel et les sociétés de nettoyage présentes dans les entreprises et institutions »

Les consultations nous ont tout d'abord permis de dresser le constat d'un **impact différencié de la crise** sur ces deux secteurs et ce, même s'ils furent tous deux fortement touchés durant les premiers mois de la crise. En effet, la fermeture de toute une série d'entreprises et institutions (OTAN, Commission européenne, Services publics fédéraux et régionaux, aéroport) qui constituent des gros clients pour les entreprises de ces deux secteurs se traduit par un recours important au chômage temporaire, comme analysé ci-dessus. Pour autant, la manière dont la crise a impacté ces deux secteurs diffère ensuite.



Photos : freepik

Du côté du *gardiennage*, la fermeture prolongée de tous ces lieux n'a pas exempté la nécessité de surveiller les bâtiments même lorsqu'ils étaient vides même si la demande fut moins importante. Par ailleurs, la crise a entraîné une demande accrue dans d'autres secteurs (par exemple, au niveau des commerces où une présence plus importante de gardiens était nécessaire pour assurer le respect des mesures sanitaires). Cette réorganisation des activités a permis à certaines entreprises de gardiennage, notamment celles qui ont des activités variées, de **réorienter une partie de leurs travailleurs** dont le lieu d'affectation était fermé vers d'autres lieux où il y avait une forte demande. **Cette grande variété d'activités, caractéristique du secteur, aura permis aux entreprises de mieux résister à la crise** même si, selon le représentant de Securitas, cette mobilité fut limitée dans la mesure où les profils des travailleurs diffèrent parfois fortement selon le lieu d'affectation. Le secteur a par ailleurs profité des moments de reprise économique (lors des périodes de déconfinement) où la demande en gardiennage a fortement augmenté, entraînant une hausse des engagements dans le secteur.

La crise a par contre frappé durement les entreprises de gardiennage dont l'activité principale (voire exclusive) était en lien avec le secteur de l'événementiel, secteur qui fut quasi entièrement à l'arrêt durant les deux premières années de la crise ou à tout le moins dont l'activité fut fortement limitée avec des mesures de prévention très strictes.

Du côté du *nettoyage*, **la fermeture prolongée des entreprises et institutions, combinée à la généralisation du télétravail ont accentué et surtout accéléré l'évolution négative** observée au

niveau du secteur avant la crise. La diminution de la demande de nettoyage, se traduisant notamment par la réduction progressive des contrats commerciaux et, par là même, du nombre de travailleurs nécessaires pour effectuer ces tâches, a contraint les entreprises de nettoyage à maintenir durant une longue période une partie des travailleurs au chômage temporaire, augmentant dès lors le risque de précarisation de ceux-ci. Par ailleurs, contrairement au gardiennage, la reprise économique observée durant les périodes de déconfinement n'a pas entraîné une augmentation de la demande pour les activités de nettoyage, dans la mesure où le télétravail est resté recommandé, et fut même obligatoire durant une bonne partie de la pandémie.

Les consultations ont également mis en évidence **plusieurs points communs** concernant l'impact de la crise sur ces deux secteurs.

► Le *premier point commun* concerne le **renforcement de la demande de flexibilité**, induite par la crise. Elle se traduit pour les travailleurs du *gardiennage* par une **augmentation du nombre de lieux d'affectation** pour pouvoir conserver leur emploi à temps plein, supposant une augmentation des déplacements professionnels, même si, selon le représentant de Securitas, les employeurs se sont efforcés de réduire au maximum la distance entre lesdits lieux.

Pour le *nettoyage*, cette flexibilité renforcée s'est tout d'abord manifestée par l'exigence de certains clients de réduire encore davantage les possibilités pour les travailleurs du nettoyage d'entrer en contact avec les autres travailleurs, supposant dès lors que les **horaires de travail soient encore davantage décalés** par rapport à un horaire de travail traditionnel (commencer plus tôt la journée, terminer plus tard). Elle s'est traduite également, tout comme pour le gardiennage, par une **augmentation des lieux d'af-**



tation, entraînant une hausse des déplacements professionnels qui, selon les organisations syndicales, ne sont pas toujours pris en compte dans l'horaire de travail. Enfin, cette flexibilité accrue se manifesta par **l'utilisation plus importante de travailleurs sous contrat d'intérim** durant la crise, vu l'absence de toute une partie du personnel qu'il fallait remplacer (pour cause de quarantaine, contamination mais aussi par crainte de contracter le coronavirus), contrats d'intérim qui n'ont, selon les organisations syndicales, que très rarement été stabilisés ensuite par les entreprises de nettoyage vu l'incertitude pour l'avenir.

► Le *deuxième point commun*, en lien avec le premier, a trait à **l'impact potentiellement négatif de la crise sur la qualité de l'emploi**.

Les représentant.e.s du secteur du *gardiennage* ont ainsi fait part de **l'augmentation de l'agressivité**, voire de la violence, dont ont été victimes une partie des travailleurs, principalement lorsqu'il s'agissait de veiller au bon respect des mesures de prévention édictées par le gouvernement fédéral. Par ail-

leurs, durant les premiers moments de la crise, certains clients ont exigé que les travailleurs du secteur effectuent de **nouvelles tâches** (par exemple le nettoyage des caddies devant les supermarchés), les empêchant d'exercer pleinement la fonction qui leur était normalement dévolue et nécessitant une intervention des partenaires sociaux pour que ces tâches ne leur soient plus attribuées.

Du côté du *nettoyage*, les organisations syndicales ont également fait part du constat que **l'augmentation de la demande de productivité**, déjà observée avant la crise, s'est intensifiée et a entraîné une surcharge de travail dans la mesure où le nombre de travailleurs affectés à une implantation ou le nombre d'heures de travail attribuées à chaque travailleur ont été diminués même si la surface à nettoyer est restée identique.

Par ailleurs, certains travailleurs du secteur du nettoyage, notamment ceux en poste dans les établissements de soins tels que les hôpitaux et maisons de repos, ont été **particulièrement exposés dès le début de la crise**. Ceux-ci ont en effet été amenés à assurer la désinfection des chambres où les patients

du coronavirus étaient pris en charge (mais aussi où ceux-ci sont décédés) et ce, selon les organisations syndicales, sans formation suffisante sur les nouvelles procédures à suivre.

► Pour autant, malgré la dégradation des conditions de travail observées dans ces deux secteurs, le *troisième point commun* met en lumière le fait que les entreprises qui y sont actives n'ont **pas assisté à une augmentation significative du nombre de travailleurs qui ont quitté le secteur**. En effet, même si certains départs ont été observés dans le secteur du *gardiennage*, ces mobilités étaient principalement intra-sectorielles, les travailleurs passant d'un employeur à un autre, également actif dans le gardiennage ou encore choisissant de lancer leur propre entreprise de gardiennage. Un constat similaire est observé dans le secteur du *nettoyage* et ce, d'autant plus, qu'une part importante de l'emploi s'adresse à des travailleurs faiblement qualifiés, travailleurs dont la possibilité d'effectuer une mobilité est généralement moindre en comparaison avec des travailleurs davantage qualifiés. Cette faible mobilité est par ailleurs un facteur structurel du secteur du nettoyage, indépendamment de la crise sanitaire.

6.3 Perspectives pour les secteurs après la crise

Les consultations nous ont également permis de dresser toute une série de constats relatifs à **l'évolution de ces secteurs à court, moyen et long termes**.

Au niveau du *gardiennage*, les représentant.e.s du secteur nous ont ainsi fait part des **difficultés qu'ils rencontrent depuis quelques mois afin de trouver des candidats en suffisance** pour répondre aux offres d'emploi qu'ils publient. Le représentant de Securitas précisait en ce sens que l'entreprise doit

depuis quelques mois faire appel à des sociétés de recrutement externes, renforcer leur présence sur les principaux canaux d'information, mais aussi intensifier leurs partenariats avec les institutions publiques comme Actiris ou Bruxelles Formation pour espérer trouver de nouveaux candidats. Le représentant du fonds social du gardiennage ajoute même que cette pénurie de candidats se fait également ressentir au niveau du nombre de personnes désireuses de suivre une formation qui y est organisée en vue d'intégrer le secteur.

Même si la situation semble s'être un peu détendue par rapport à la période de reprise économique où ce constat était prégnant, les représentant.e.s s'attendent à ce que celle-ci devienne structurelle. Plusieurs éléments ont été mis en avant pour expliquer cette évolution parmi lesquels la faiblesse des barèmes salariés fixés par les partenaires sociaux qui ne permettent pas aux acteurs du secteur d'être concurrentiels pour attirer des candidats suffisamment qualifiés (surtout vu l'exigence d'être bilingue (voire trilingue dans certains cas)) face à d'autres secteurs où les salaires pour attirer de tels candidats sont plus compétitifs. Un autre point d'explication pourrait se trouver, comme nous l'avons souligné dans de précédents focus sectoriels, du côté de la contradiction entre le souhait d'une partie des actuels et futurs demandeurs d'emploi d'aller vers des formes d'emploi plus stables et moins atypiques, un souhait qui semble avoir été exacerbé par la crise du coronavirus, et l'exigence de flexibilité que requièrent les métiers du gardiennage.

Par ailleurs, les représentant.e.s du secteur du gardiennage s'accordent sur le fait que, **malgré la généralisation du télétravail, la demande de services devrait diminuer de façon limitée**, n'impactant pas fortement les entreprises du gardiennage, d'autant plus que celles-ci ont généralement des activités relativement diversifiées et auront toujours la possibilité de réaffecter une partie du personnel touché par une diminution de la demande de gardiennage. A long terme, le seul segment où les représentant.e.s du secteur prédisent des difficultés plus importantes concerne celui du transport de fonds qui, avec la

diminution progressive, voire à plus long terme la disparition, de l'argent liquide risque d'entraîner la disparition de l'emploi lié à cette activité qui ne concerne déjà plus qu'un nombre très limité de gros acteurs. A court terme toutefois, certains représentant.e.s s'attendent à une augmentation des faillites, notamment au niveau des petites entreprises du secteur qui n'auront pas la possibilité, malgré la reprise économique, d'assumer le paiement des charges dont les autorités publiques avaient précédemment décidé le report.

Au niveau du *nettoyage*, les organisations syndicales s'attendent à ce que les **principales évolutions observées durant**

la crise perdurent également au sortir de la crise, voire s'accélèrent, notamment du point de vue de la réduction de la demande de nettoyage, consécutive à la généralisation du télétravail, qui risque de conduire indirectement à une augmentation de la

charge de travail. Par ailleurs, le secteur connaissait, déjà avant la crise, l'émergence d'une forme de **robotisation du travail** (utilisation d'auto-laveuses pour nettoyer les sols ou encore de drones pour nettoyer les vitres des bâtiments). La crise a accéléré cette évolution et risque d'affecter également l'offre d'emploi dans le secteur, mais aussi d'entraîner une exigence accrue de compétences techniques pour les travailleurs devant utiliser ces machines, limitant les possibilités pour un public moins qualifié d'intégrer le secteur sans formation préalable.

La crise a également entraîné une **augmentation de l'exigence de polyvalence** au sein du secteur. En effet, alors qu'avant la crise, une bonne partie des

« Le secteur du gardiennage fait face à une pénurie de candidats en voie de devenir structurelle. A contrario, le secteur du nettoyage constate une réduction de la demande de nettoyage qui pourrait s'intensifier suite au télétravail et à l'émergence de la digitalisation et de la robotisation. »

travailleurs avait une fonction bien définie, celle-ci a en quelque sorte contraint ces derniers à multiplier les tâches pour tenter de préserver le niveau de prestations prévu dans leur contrat de travail, même si les organisations syndicales pointaient le fait que les travailleurs du secteur sont par nature très attachés à leurs tâches spécifiques. Cette multiplication des tâches risque à terme d'entraîner un découplage des contrats de travail pour obtenir un emploi à temps plein.

Enfin, les consultations nous ont permis de relever l'importance que revêtira le **développement de la digitalisation** pour ces deux secteurs dans le futur.

Cette transformation va de pair avec les besoins futurs en termes de main-d'œuvre. Plusieurs représentants notaient en ce sens que les demandeurs d'emploi doivent posséder de plus en plus de compétences pour pouvoir intégrer le secteur ou à tout le moins y perdurer, constat d'autant plus problématique pour ces deux secteurs dans la mesure où la part des travailleurs faiblement qualifiés, généralement peu au fait des nouvelles technologies y est très importante. Les besoins de formation y seront donc très importants et ce, d'autant plus à Bruxelles, où une part importante des DEI sont des personnes faiblement qualifiées.

Conclusion

« L'évolution contrastée du secteur au sortir de la crise peut être source d'inquiétude pour l'activité économique de la Région de Bruxelles-Capitale »

Ce rapport met en lumière les effets de la crise sanitaire sur le secteur des services en entreprise en Région de Bruxelles-Capitale.

Cette analyse démontre combien il est difficile de saisir entièrement ce secteur dans la mesure où son périmètre ne circonscrit pas des segments d'activités homogènes. D'une part, les différentes sources statistiques ne recouvrent pas exactement les mêmes réalités. D'autre part, les segments qui le composent ont été touchés différemment par la crise du coronavirus. La diversité intrinsèque au secteur est ainsi apparue dès le début de la crise quand les règles sanitaires et la généralisation d'un télétravail structurel ont d'emblée opéré une distinction entre certains segments, généralement hautement qualifiés issus de la section des Activités spécialisées, scientifiques et techniques qui ont pu le mettre rapidement en place et d'autre part, les segments, davantage faiblement qualifiés, issus de la section des Activités de services administratifs et de soutien, pour lesquels une telle mise en place était plus compliquée.

Les premiers ont dès lors pu continuer leur activité « normalement » tout au long de la crise. Pour les seconds, la crise a eu un impact bien plus négatif sur leur activité.

Cette dualité du secteur s'observe également au niveau de l'évolution des offres d'emploi gérées par Actiris. Ainsi, la plupart des activités comprises dans la première section ont connu un besoin exacerbé de main-d'œuvre en 2021, évolution qui s'est notamment traduite par une augmentation des offres d'emploi en 2021 et ce, malgré une contraction du nombre desdites offres d'emploi en 2020. Les activités issues de la seconde section ont par contre connu une évolution négative depuis le début de la crise, à l'exception du gardiennage où les besoins de main-d'œuvre ont explosé.

Par ailleurs, le recours massif aux mesures de soutien, tels que le chômage temporaire pour force majeure et le droit passerelle, peut aussi servir d'indicateur de cet impact pour les entreprises de ces différents segments. Les mesures de soutien économique ont en ce sens permis de contenir le potentiel effet négatif de la crise puisqu'une diminution des faillites dans le secteur est observée. Paradoxalement, cette diminution du nombre de faillites se traduit par une augmentation, bien que contenue, des pertes d'emploi depuis le début de l'année 2020.



Sans ces mesures de soutien économique proposées par les différents niveaux de pouvoir, le niveau de pertes d'emploi aurait été probablement fortement amplifié.

Cette évolution contrastée du secteur au sortir de la crise peut finalement être source d'inquiétude pour

l'activité économique de la Région de Bruxelles-Capitale dans la mesure où la plupart des activités plus durement touchées par la crise offraient de nombreux débouchés aux travailleurs faiblement qualifiés (à l'exception du gardiennage), limitant dès lors leur possibilité d'y trouver un emploi.



Bibliographie

BNB (2021), [Quel est l'impact de la crise du Covid-19 sur les inégalités de genre sur le marché du travail ?](#), Communiqué de presse du 8 mars 2021.

BNB (2022), [Rapport 2021 - Développements économiques et financiers](#), 16 février 2022.

Conseil Supérieur de l'Emploi (2020). [État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions dans le contexte du Covid-19](#), juillet 2020.

Conseil Supérieur de l'Emploi (2021). [État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions](#), juillet 2021.

Coppens, B., Minne, G., Piton, C., Warisse, C. (2021). [L'économie belge au lendemain du choc de la crise du COVID-19](#), Revue économique de la BNB de Septembre 2021.

Dhyne, E., Duprez, C. (2021), [Les entreprises belges face à la crise du COVID-19](#), 30 septembre 2021.

DULBEA et IGEAT (2021), [Analyse et impact du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale](#), Rapport d'étude, octobre 2021.

Fonds Monétaire International (2020), "A Crisis Like No Other, an Uncertain Recovery", World Economic Outlook, Juin 2020.

Freyssinet, J. (2021). Royaume-Uni. Covid-19 et inégalités sur le marché du travail. Chronique Internationale de l'IRES, (2), 18-33.

OCDE (2020). Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2020, Numéro 1.

Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P. (2020a). [Secteurs sensibles du chômage temporaire, secteurs sensibles de la dynamique du marché du travail?](#) Impact sectoriel, ampleur et profil du chômage temporaire dans les premiers mois de la crise du coronavirus.

Struyven, L., Goesaert, T., & Vandekerckhove, T. (2020b). [Dynamique du marché du travail en temps de la deuxième vague de Covid-19](#).

view.brussels (2020a), Covid-19 - [Focus commerce de détail](#) : Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur le commerce de détail en Région de Bruxelles-Capitale ?, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020.

view.brussels (2020b), Covid-19 – [Focus Horeca](#) : Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l'Horeca en Région de Bruxelles-Capitale ?, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020.

view.brussels (2021a), [État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale](#), décembre 2021.

view.brussels (2021b), Covid-19 – [Focus Transport & Logistique](#) : Quels sont les impacts de la crise du Covid-19 sur le transport et la logistique à Bruxelles et dans sa périphérie ?, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2021.

view.brussels (2021c), [Analyse des fonctions critiques 2020 en Région de Bruxelles-Capitale](#), décembre 2021.

Annexes

Annexe 1 - Codes professionnels de la classification d'Actiris apparentés aux Services aux entreprises

Codes professionnels de la classification d'Actiris apparentés aux Services aux entreprises regroupés par matière avec leur Domaine et Sous-domaine professionnels

Groupement de codes professionnels	Code professionnel	Domaine professionnel	Sous-domaine professionnel
Traduction et Interprétariat	Interprète	A. Administration (employés, secrétariat, etc.)	Traduction - Interprétariat
	Traducteur		
Employés secteur privé et callcenter	Assistant en gestion de ressources humaines	A. Administration (employés, secrétariat, etc.)	Administration - Employés secteur privé
	Employé au recouvrement de créances		
	Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)		
	Consultant intérim		
	Opérateur call center inbound		
	Responsable callcenter	I. Gestion	Gestion - Responsabilités d'entreprises / de projet / de service
Comptabilité, économie et fiscalité	Aide-comptable	A. Administration (employés, secrétariat, etc.)	Administration - Employés secteur privé
	Secrétaire comptable		Administration - Secrétariat/ bureautique secteur privé
	Comptable	G. Economie, finances, droit	Economie, comptabilité, fiscalité, immobilier
	Conseiller fiscal		
	Économiste		
	Expert comptable		
	Réviseur d'entreprises		

Groupement de codes professionnels	Code professionnel	Domaine professionnel	Sous-domaine professionnel
Architecture et géométrie	Architecte d'intérieur	C. Artistique-artisanat	Arts - Peinture / Sculpture / Architecture
	Architecte	F. Construction	Construction - Conception & technique
	Géomètre - expert immobilier		
	Géomètre - topographe		
	Urbaniste		
	Dessinateur d'architecture/ bâtiment, travaux publics	L-P. Industrie	Industrie - Dessin technique
	Ingénieur architecte	R. Ingénierat / sciences appliquées	Ingénierat / sciences appliquées
Marketing, publicité et Relations publiques	Assistant marketing/ analyste de marché	E. Commerce & support à la vente	Marketing - Relations publiques
	Responsable de la publicité	I. Gestion	Gestion - Responsabilités d'entreprises / de projet / de service
	Responsable marketing (marketing manager)	I. Gestion	Gestion - Responsabilités d'entreprises / de projet / de service
	Spécialiste des relations publiques	E. Commerce & support à la vente	Marketing - Relations publiques
Droit	Juriste	G. Economie, finances, droit	Droit
Conseil en gestion, audit et contrôle	Audit interne ou externe (aspect financier et ressources humaines)	I. Gestion	Gestion - Responsabilités d'entreprises / de projet / de service
	Conseiller en gestion et organisation d'entreprises		
	Responsable contrôle qualité et méthode		
Restauration de collectivités	Chef de restauration collective	J. Horeca, alimentation	Horeca - Restauration de collectivités & fast food
	Collaborateur cuisine de collectivités(mess et cantine)		

Groupement de codes professionnels	Code professionnel	Domaine professionnel	Sous-domaine professionnel
Ingéniorat et sciences	Ingénieur civil des constructions civiles	R. Ingéniorat / sciences appliquées	Ingéniorat / sciences appliquées
	Ingénieur civil en chimie ou biochimie		
	Ingénieur civil en électricité		
	Ingénieur civil en électromécanique		
	Ingénieur civil en électronique		
	Ingénieur civil en mécanique (+ hvac)		
	Ingénieur industriel des constructions civiles		
	Ingénieur industriel en chimie ou biochimie		
	Ingénieur industriel en électricité		
	Ingénieur industriel en électromécanique		
	Ingénieur industriel en électronique		
	Ingénieur industriel en mécanique		
	Ingénieur industriel en métallurgie		
	Géologue		
Nettoyage	Directeur/responsable société de nettoyage	I. Gestion	Gestion - Direction d'entreprises/de services
	Chef d'équipe nettoyage	W. Sécurité, nettoyage, environnement	Nettoyage & service
	Chef d'équipe nettoyeurs/ brigadier/homme d'équipe/ inspecteur en nettoyage/ homme(ou femme)toutes mains/laveur d'autos		

Groupement de codes professionnels	Code professionnel	Domaine professionnel	Sous-domaine professionnel
Nettoyage	Inspecteur société de nettoyage	W. Sécurité, nettoyage, environnement	Nettoyage & service
	Laveur de vitres		
	Nettoyeur		
	Nettoyeur industriel (machines)		
Sécurité	Agent de sécurité avec brevet	W. Sécurité, nettoyage, environnement	Sécurité
	Agent de sécurité sans brevet		
	Télesurveilleur		
	Veilleur de nuit		

Source : view.brussels

Annexe 2 - Chômage temporaire dans les services aux entreprises

Nombre et part de chômeurs temporaires sur l'ensemble des salariés* bruxellois des sections NACE M « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » et N « Activités de services administratifs et de soutien » - évolution sur plusieurs mois d'avril 2020 à janvier 2022

		M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	N. Activités de services administratifs et de soutien	Sous-total sections M & N	Total RBC
avr-20	%	24,1%	56,2%	46,0%	28,9%
	nombre	5.499	27.473	32.972	96.752
sept-20	%	4,5%	16,6%	12,9%	8,5%
	nombre	1.009	8.333	9.342	28.675

		M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	N. Activités de services administratifs et de soutien	Sous-total sections M & N	Total RBC
nov-20	%	6,1%	24,0%	18,3%	14,2%
	nombre	1.363	11.914	13.277	47.767
avr-21	%	4,9%	23,0%	17,4%	12,9%
	nombre	1.100	11.433	12.533	43.429
oct-21	%	1,7%	11,5%	8,5%	4,9%
	nombre	382	5.718	6.100	16.439
déc-21	%	1,8%	15,3%	11,1%	6,1%
	nombre	410	7.590	8.000	20.534
janv-22**	%	1,8%	17,6%	12,7%	7,2%
	nombre	403	8.738	9.141	24.155

Sources : ONEM, ONSS, Calculs IBSA et view.brussels

* La part de chômage temporaire a été calculée sur le nombre d'emplois des trimestres disponibles correspondants pour les données de 2020, et elle l'a été sur le nombre d'emplois du 4e trimestre 2020 pour les données de 2021 et 2022.

** Les données du chômage temporaire pour le mois de janvier 2022 sont encore provisoires. Les données définitives devraient être légèrement supérieures à celles présentées ici.

Annexe 3 - Profil des travailleurs au chômage temporaire dans les services aux entreprises

Part des chômeurs temporaires sur le nombre de salariés* des sections NACE relevant des Services aux entreprises en Région de Bruxelles-Capitale selon le sexe et la classe d'âge - avril 2020 et janvier 2022**

Domiciliés en RBC		M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques				N. Activités de services administratifs et de soutien				Total RBC			
		avril 2020		janvier 2022**		avril 2020		janvier 2022**		avril 2020		janvier 2022**	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Par sexe	Hommes	23,4%	2.696	1,9%	211	39,2%	7.012	11,3%	2.083	29,6%	49.358	7,5%	12.476
	Femmes	24,9%	2.803	1,7%	192	66,0%	20.461	21,3%	6.655	28,2%	47.394	6,9%	11.679
Par classe d'âge	< 25 ans	32,1%	295	1,7%	13	47,7%	1.177	10,6%	283	41,5%	6.708	5,8%	932
	25-34 ans	24,9%	2.818	1,8%	196	52,2%	6.357	24,3%	2.995	29,6%	30.734	9,0%	9.279
	35-49 ans	22,3%	1.631	1,4%	104	60,1%	12.548	13,7%	2.860	29,2%	38.032	5,5%	7.178
	50 ans et +	23,0%	755	2,7%	90	55,3%	7.391	19,0%	2.600	25,1%	21.278	7,9%	6.766
Total		24,1%	5.499	1,8%	403	56,2%	27.473	17,6%	8.738	28,9%	96.752	7,2%	24.155

Sources : ONEM, ONSS, Calculs IBSA et view.brussels

* La part de chômage temporaire a été calculée sur le nombre d'emplois du 2ème trimestre 2020 pour avril 2020 et du 4ème trimestre 2020 pour janvier 2022.

** Les données du chômage temporaire pour le mois de janvier 2022 sont encore provisoires. Les données définitives devraient être légèrement supérieures à celles présentées ici.

Annexe 4 - Indépendants à titre principal au droit passerelle par sexe dans les services aux entreprises

Nombre et part* d'indépendants à titre principal ayant bénéficié du droit passerelle actifs dans des professions des services aux entreprises** en Région bruxelloise par sexe (lieu de domicile, situation au 03/2022) – avril et septembre 2020, janvier et octobre 2021 et janvier 2022

	Sexe	Services aux Entreprises		RBC		Part des Services aux Entreprises
		Nombre	Part	Nombre	Part	
avr-20	Hommes	3.888	40,6%	36.812	57,4%	10,6%
	Femmes	1.844	44,5%	12.017	51,1%	15,3%
	Total	5.732	41,7%	48.829	55,7%	11,7%
sept-20	Hommes	346	3,6%	7.352	11,5%	4,7%
	Femmes	200	4,8%	3.025	12,9%	6,6%
	Total	546	4,0%	10.377	11,8%	5,3%
janv-21	Hommes	572	6,0%	10.602	16,5%	5,4%
	Femmes	298	7,2%	4.498	19,1%	6,6%
	Total	870	6,3%	15.100	17,2%	5,8%
oct-21	Hommes	145	1,5%	2.099	3,3%	6,9%
	Femmes	61	1,5%	620	2,6%	9,8%
	Total	206	1,5%	2.719	3,1%	7,6%
janv-22	Hommes	111	1,2%	1.867	2,9%	5,9%
	Femmes	62	1,5%	645	2,7%	9,6%
	Total	173	1,3%	2.512	2,9%	6,9%

Sources : INASTI, calculs view.brussels et IBSA

*Part calculée sur le nombre d'indépendants à titre principal actifs au 1er janvier 2021

**Professions des Services aux Entreprises sélectionnées et détaillées dans la section 1.3

