

Adresse de retour :
Brupartners
Boulevard Bischoffsheimlaan 26
1000 Bruxelles - Brussel

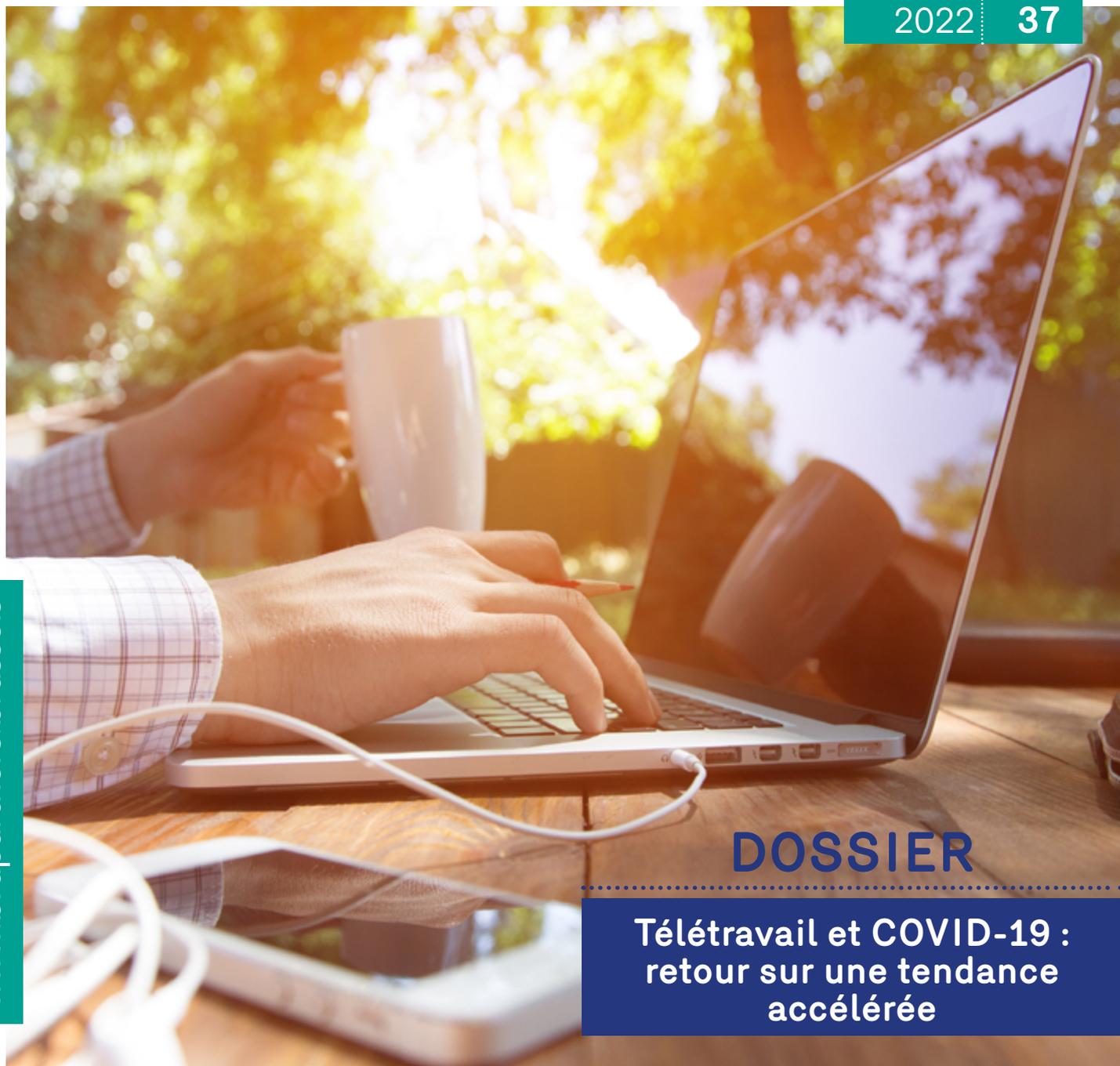


PB-PP | B-731
BELGIE(N) - BELGIQUE



Le MAGAZINE de Brupartners

Avril
2022 n°
37



Editeur responsable : Caroline Vinckenbosch

www.brupartners.brussels

DOSSIER

Télétravail et COVID-19 :
retour sur une tendance
accélérée

AVRIL 2022



05

03. ÉDITO

04. ACTUALITÉS

- Un nouveau site Internet pour Brupartners
- L'ordonnance du 2 décembre 2021 relative à Brupartners



24

05. DOSSIER

- Télétravail et COVID-19 : retour sur une tendance accélérée

24. LES AVIS DE BRUPARTNERS

- Avis émis entre le 16 septembre et le 18 novembre 2021



26

26. DÉBATS/WEBINAIRES

- « Quel avenir pour les commerces bruxellois ? »
- Avec Benjamin Wayens
- « État des lieux du rapprochement entre l'enseignement et le marché de l'emploi »
- Avec Audrey Grandjean et Ewoud De Sadeleer

31. BRÈVES

- Deux nouveaux logos pour le Conseil de l'Environnement et le Comité des Usagers de l'Eau
- Un cadastre régional des logements présumés inoccupés



31

32. PUBLICATIONS

- Synthèse : les primes Renolution
- Focus : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?

Home Sweet Home ?

On parle de télétravail lorsque le travailleur preste tout ou partie de son travail en dehors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information.

La réglementation belge en la matière distingue selon que le télétravail est, ou non, effectué de façon régulière. Elle ne concerne pas les télétravailleurs dits mobiles, dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail, comme les représentants de commerce, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur, les infirmières à domicile, etc.

On a commencé à parler de télétravail dans les années 1970, à l'aide des technologies disponibles à l'époque (téléphone, fax, etc.). Mais c'est surtout le développement de la micro-informatique et de l'Internet qui a permis son expansion.

La pandémie de COVID-19 a entraîné une explosion du télétravail, recommandé, voire rendu obligatoire pour des raisons sanitaires. Tout indique que cette extension deviendra structurelle, au-delà de ces nécessités sanitaires.

L'encadrement juridique du télétravail relève pour l'essentiel de la législation fédérale du travail. Une convention collective de travail (CCT) n° 85 du Conseil National du Travail (2005) transpose en Belgique un Accord-Cadre entre partenaires sociaux européens, conclu en 2002. Le télétravail occasionnel fait l'objet de quelques dispositions, principalement sous l'angle du bien-être au travail. Des CCT spécifiques ont été conclues en 2021 pour encadrer le télétravail imposé pour des raisons sanitaires.

L'expansion du télétravail n'est pas sans conséquences sur l'aménagement des locaux de l'entreprise, avec une incidence directe sur la demande de bureaux. Les téléconférences, qui remplacent de plus en plus les réunions, ont un impact sur les déplacements, le tourisme d'affaires, etc.

Dans le cas de Bruxelles, la diminution de la demande de bureaux est en fait antérieure à la crise du COVID-19, mais celle-ci a accéléré et amplifié les choses.

Quelles en seront les conséquences sur la ville ? Certains secteurs pourraient souffrir de la diminution des bureaux ou de leur fréquentation, notamment les services connexes : catering, nettoyage, gardiennage, etc. La ville devra développer son attractivité. N'étant plus obligés de passer tous les jours en ville pendant le temps limité à leur travail, les travailleurs voudront y bénéficier d'un environnement agréable, d'une offre HORECA de qualité, d'une offre culturelle et sportive.

L'expansion du télétravail peut aussi confirmer l'attrait bien connu des Belges pour la maison unifamiliale avec jardin. Si le télétravail est parfois présenté comme une façon de faciliter la combinaison entre le travail et la vie de famille, ce n'est pas le cas lorsqu'on doit télétravailler à partir d'un logement exigu, où se pressent les enfants et les autres membres de la famille. Le télétravail contribuera-t-il à favoriser l'exode de la classe moyenne hors de la ville, phénomène redouté à Bruxelles ?

Toutes ces questions sont activement suivies par Brupartners dans le cadre d'un Groupe de travail ad hoc. Ce numéro essaie de faire le tour de la question, en synthétisant les meilleures informations et les meilleures perspectives disponibles.

Bonne lecture !



Paul Palsterman
Président

Un nouveau site Internet pour Brupartners



ACTUALITÉS PUBLICATIONS     FR 

ZONE MEMBRE

[Avis et contributions](#)

[Présentation](#)

[Structure](#)

[Stratégie Go4Brussels 2030](#)

[Observatoire des prix de référence](#)

[Service de Facilitation sectorielle](#)



Brupartners est fier d'annoncer la mise en ligne depuis décembre dernier de son tout **nouveau site Internet** !

Le site a été repensé dans sa totalité pour une meilleure expérience utilisateur :

- Design aéré ;
- Structure clarifiée ;
- Navigation simplifiée ;
- Nouvelles fonctionnalités ajoutées.

Au travers de ce nouveau site, Brupartners ambitionne de s'ouvrir toujours plus aux citoyens et autres acteurs de la société bruxelloise, notamment en faisant **mieux connaître son identité, son rôle, ses missions et ses activités.**

Découvrez-le sans plus tarder : www.brupartners.brussels.

L'ordonnance du 2 décembre 2021 relative à Brupartners

Depuis décembre, Brupartners dispose d'un nouveau texte fondateur.

L'ordonnance du 2 décembre 2021 permet en effet de doter Brupartners d'un texte organique en cohérence avec son environnement actuel, après plus de 25 ans d'existence et 15 années de fonctionnement. L'ordonnance intègre aussi 2 éléments importants de la Déclaration de politique générale :

- L'ancrage légal du principe des **priorités partagées** ;
- La possibilité pour le Secrétariat de Brupartners de **coordonner les différents organes consultatifs bruxellois.**

Enfin, le texte entérine la possibilité pour Brupartners de rendre, d'initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, des **avis sur des matières communautaires**, en particulier celles qui sont de la compétence des Commissions communautaires bruxelloises.

Cette nouvelle ordonnance est le fruit d'un travail conjoint avec le Gouvernement. Elle permet de valoriser encore davantage le **lien historique** entre le Gouvernement bruxellois et les interlocuteurs sociaux.

Le texte est entré en vigueur le 13 janvier 2022.

La nouvelle ordonnance est disponible sur le [site du Moniteur belge](#).



Télétravail et COVID-19 : retour sur une tendance accélérée

Le télétravail a connu une expansion sans précédent depuis la survenance de la crise du COVID-19. Défini comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle »¹, cette nouvelle organisation du travail, qui connaissait déjà un développement au cours de ces dernières années semble s'installer durablement. En effet, la crise a eu un effet accélérateur de tendances qui s'observaient déjà, à savoir une augmentation de la digitalisation du travail et une flexibilisation accrue des modes de travail (que ce soit au bureau via les espaces de coworking, par exemple, à domicile, etc.).

Certes, le télétravail semble présenter un certain nombre d'avantages pour certains, en termes d'autonomie, de flexibilité, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais sa pérennisation s'accompagne également, pour d'autres, d'éléments moins positifs, parmi lesquels des risques psychosociaux ou économiques collatéraux (lorsque, par exemple, le télétravail affecte les activités commerciales des quartiers d'affaires moins fréquentés).

Le présent dossier s'attardera sur les fondements du télétravail, tant au niveau européen que national. Il se penchera ensuite sur son développement en lien avec la crise sanitaire, tout en abordant ses effets, qu'ils soient positifs ou négatifs, à l'égard du monde du travail et concernant d'autres domaines d'intérêt particulier pour la Région de Bruxelles-Capitale.

I. CADRE EUROPÉEN

Divers textes européens ont contribué à assurer des conditions de travail décentes aux télétravailleurs.

Ainsi, la **directive sur le temps de travail**² inclut diverses dispositions visant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs (maximum de 48 heures de travail par semaine), y compris ceux qui pratiquent le télétravail.

¹ SPF emploi - Travail et concertation sociale. Travail à domicile et télétravail, consultable sur : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/travail-domicile-et-teletravail>.

² Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Official Journal L299, 18/11/2003 P.0009-0019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>.

Par ailleurs, bien qu'antérieure à la naissance du télétravail, la **directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail** de 1989³ visait à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, et s'applique par extension aux télétravailleurs puisqu'elle ne précise pas le lieu de travail conditionnant l'application des dispositions qu'elle édicte, ce qui, par conséquent, s'applique également aux modes de travail hybrides⁴.

À cette réglementation s'ajoutent des textes plus récents, comme la **directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles** de 2019⁵. Cette directive exige que des dispositions soient prises en ce qui concerne le lieu de travail et que les modalités de travail y afférentes soient clarifiées dans le contrat de travail. Cela garantit aux travailleurs des **horaires de travail plus prévisibles**, ce qui pourrait avoir un impact positif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, élément souvent mis en avant par les partisans du télétravail.

À cet égard, il convient également de mentionner la **directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**⁶ qui inclut le télétravail parmi les modalités de travail flexibles auxquelles les travailleurs mentionnés dans ce texte, les parents et les aidants qui travaillent, ont droit. Toutefois, il ressort de la lecture de cette directive qu'elle **ne traite pas de l'impact potentiellement négatif du télétravail**.

Il est aussi pertinent de faire référence à une initiative législative récente du

Parlement européen datant de janvier 2021⁷, qui demande à la Commission européenne de proposer un texte législatif visant à **reconnaître le droit à la déconnexion**. Ce texte devrait également établir des exigences minimales pour le travail à distance et clarifier les conditions de travail, les heures et les périodes de repos.

Last but not least, ce tableau ne serait complet sans mentionner **l'initiative européenne la plus significative en la matière**, qui provient des partenaires sociaux européens.

En effet, dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi signée en 1997 et de la Stratégie de Lisbonne initiée en mars 2000, le développement d'une économie de la connaissance et la modernisation de l'organisation du travail impliquant une plus grande flexibilité du marché du travail ont été au cœur des priorités des instances européennes au tournant du nouveau millénaire. À cette fin, dès 2001, la Commission européenne a invité les partenaires sociaux européens à se concerter afin de poser les bases d'une **définition partagée du télétravail**. Couvrant diverses situations de travail susceptibles d'évoluer rapidement avec les années, la définition du télétravail, telle que retenue par les partenaires sociaux européens qui l'ont inscrite dans l'Accord-Cadre sur le télétravail du 16 juillet 2002⁸, se veut relativement large. En effet, le télétravail y est défini comme « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation*

d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».

Cet Accord-Cadre **affirme l'égalité entre les travailleurs présents dans les locaux de l'employeur et les télétravailleurs** quant aux conditions d'emploi, à la charge de travail, à l'accès à la formation, aux droits collectifs, aux conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs. Le caractère volontaire du télétravail est également rappelé dans ce texte, ce qui signifie que tant l'employeur que le travailleur doivent s'y montrer favorables.

Cet accord a été transposé, au niveau belge, dans la convention collective de travail (CCT) n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008.

II. CADRE BELGE

La Belgique s'appuie sur **2 textes principaux** pour réglementer l'usage du télétravail sur son territoire :

- La réglementation sur le télétravail organisé de façon régulière (CCT n° 85⁹) ;
- La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, qui a créé un cadre réglementaire pour le télétravail occasionnel.

³ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal L 183, 29/06/1989 P.0001 – 0008. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>.

⁴ Le travail hybride consiste à alterner télétravail et journées en présentiel au bureau.

⁵ Directive (eu) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Official Journal L 186, 11/07/2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>.

⁶ Directive (eu) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Official Journal L 188, 12/07/2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

⁷ European Parliament. (2021). European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Site : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html.

⁸ Confederation Syndicat European Trade Union. (2002). Framework agreement on telework. Site : <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>.

⁹ Conseil national du travail. (2008). Convention collective de travail n° 85. Site : <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>.

a. Le télétravail structurel et la convention collective de travail n° 85 de 2005

Cette convention du Conseil national du travail (CNT) régit le télétravail structurel (c'est-à-dire exercé de manière régulière et donc, non occasionnelle) et ne vaut que pour le **secteur privé**.

Le télétravail structurel est défini, dans l'article 2 de la CCT, comme « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle* ».

Il repose sur toute une série de principes dont les essentiels sont les suivants :

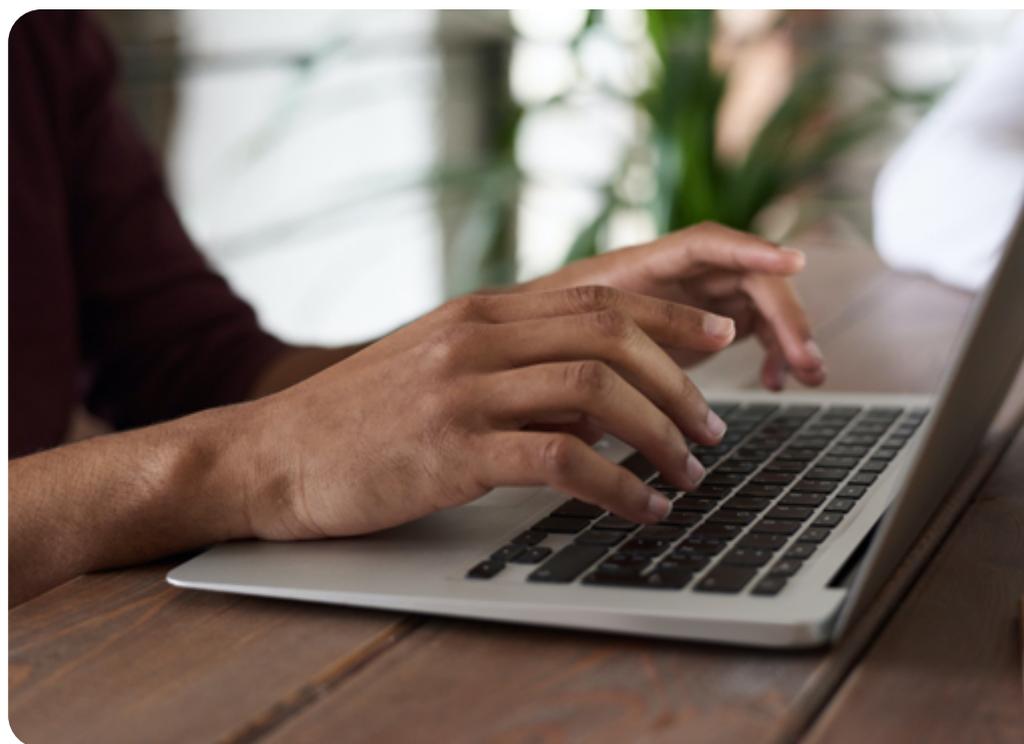
 Le télétravail doit être **volontaire**, tant pour l'employeur que pour le travailleur ;

 Une **convention écrite** doit être rédigée et doit inclure divers éléments relatifs à l'organisation du télétravail (ex : le nombre de jours, la fréquence du télétravail, les modalités de prise en charge des frais et coûts, etc.) ;

 Le télétravailleur doit être tenu **informé des conditions de travail** et en particulier des conditions complémentaires (description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail, identification de son supérieur hiérarchique, etc.) ;

 L'employeur doit veiller à prendre les mesures adéquates en vue de **prévenir l'isolement** du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise ;

 La **fourniture des équipements** nécessaires au télétravail incombe à l'employeur qui doit également les installer et les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.



 Les services internes de prévention compétents pourront accéder au lieu du télétravail en vue de **vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité** ;

 Les télétravailleurs disposent des **mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière** que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Il convient également de préciser que les dispositions relatives à cette CCT ne **bénéficient pas aux télétravailleurs mobiles**, dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail. L'on peut citer, à titre d'exemple, les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur ou encore les infirmières à domicile.

Par ailleurs, afin d'éviter toute confusion, il convient de faire référence à la loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile, dont les dispositions sont applicables au travailleur à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournit

un travail contre rémunération à son domicile ou à tout autre endroit qu'il a choisi, sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

b. Le télétravail occasionnel et la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable

Cette loi a défini un cadre réglementaire se rapportant au télétravail occasionnel. Il est défini comme « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué en dehors de ces locaux, de façon occasionnelle et irrégulière* ».

L'objectif de ce texte législatif vise à compléter les dispositions prévues par la CCT n° 85 afin d'**encadrer les personnes travaillant occasionnellement depuis leur domicile**, et ce pour diverses raisons. Avant l'application de cette loi, les règles à respecter en cas de télétravail occasionnel n'étaient claires ni pour l'employeur, ni pour le travailleur. La loi concernant le travail faisable et maniable a remédié

à cette lacune, en créant également un cadre pour ces cas de figure.

c. Et dans la fonction publique ?

Là aussi, les différentes autorités politiques ont décidé de pérenniser le télétravail pour leurs agents. Que ce soit au niveau fédéral, avec une moyenne de 2 jours de télétravail par semaine, sur base annuelle, ou au niveau des entités fédérées¹⁰. Ainsi, la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans son contrat d'administration 2020-2025, ouvrait la voie vers plus de flexibilité dans le travail de ses agents. Il serait en effet possible pour eux de prester au moins 2 jours de travail par semaine depuis leur domicile. La tendance est la même pour la Région wallonne puisque depuis décembre 2019, ses fonctionnaires pouvaient également recourir à 2 jours de télétravail par semaine ; ce chiffre pourrait monter à 3. Quant à la Flandre, elle prévoit qu'à partir de 2024, les locaux qu'elle occupe compteront un nombre de places de travail équivalent à la moitié du personnel, ce qui impactera donc le nombre de navetteurs vers les administrations flamandes basées à Bruxelles.

Au niveau régional bruxellois, le texte de référence qui s'applique est l'**arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2017 relatif au télétravail**. Après avoir défini le télétravail structurel (de minimum 1 à maximum 3 jours par semaine) et occasionnel (télétravail non régulier avec un maximum de 3 jours par mois), ce texte précise les procédures à respecter pour introduire une demande de télétravail, aborde les aspects organisationnels du télétravail et précise qu'une fois les modalités de télétravail convenues entre l'agent et sa hiérarchie, l'accord est de durée indéterminée. La **norme de 3 jours par semaine** semblerait s'imposer suite à

la crise du COVID-19, bien que chaque organisme d'intérêt public pourrait bénéficier d'une certaine marge de manœuvre pour définir le nombre de jours de télétravail structurel auxquels auraient droit ses agents.

III. RÉTROACTES : LA CRISE DU COVID-19 ET LE TÉLÉTRAVAIL

Le 17 mars 2020, le Conseil national de sécurité adopta un ensemble de mesures exceptionnelles justifiées par la propagation de la pandémie liée au COVID-19. Dans le cadre de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus, les autorités ont imposé le télétravail à la majorité des secteurs. Le télétravail à domicile était donc obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

Le télétravail n'était néanmoins pas imposé dans les entreprises des secteurs cruciaux, à savoir :

- Les magasins d'alimentation, y compris les magasins de nuit ;
- Les magasins d'alimentation pour animaux ;
- Les pharmacies ;
- Les marchands de journaux ;
- Les stations-services et fournisseurs de carburants et combustibles ;
- Les magasins de télécommunications, à l'exclusion des magasins qui ne vendent que des accessoires, mais uniquement pour les urgences, en ne recevant qu'un seul client à la fois et ce, sur rendez-vous ;

- Les magasins de dispositifs médicaux, mais uniquement pour les urgences, en ne recevant qu'un seul client à la fois et ce, sur rendez-vous ;
- Les magasins de bricolage ;
- Les jardineries.

À partir de ce moment-là et suivant l'évolution de la situation sanitaire, le télétravail n'a cessé d'osciller entre obligation et recommandation (figure 1 ci-après).

Dans ce contexte exceptionnel, il était **important** pour les partenaires sociaux **d'accompagner les travailleurs face à cette situation**. C'est la raison pour laquelle, le 26 janvier 2021, la **CCT n°149** fut adoptée¹². Ce texte est d'application temporaire au regard de la situation liée à cette pandémie. Initialement, cette CCT s'appliquait à tous les secteurs, jusqu'au 31 décembre 2021 et portait sur le télétravail à domicile recommandé ou obligatoire afin d'empêcher la propagation du coronavirus. Le 7 décembre 2021, cette CCT a été **prolongée** par le CNT jusqu'au **31 mars 2022**.

Que contient-elle ? Elle précise que **les droits et obligations en matière de conditions de travail doivent être les mêmes que ceux appliqués dans les locaux de l'employeur**, tout en prévoyant des **mesures de prévention et le droit à la déconnexion**. Les conditions d'emploi, de salaire, de temps de travail et de charge de travail restent également identiques à celles qui prévalaient lorsque le travailleur exerçait son activité depuis le site où est basé son employeur. Ce dernier est néanmoins tenu de conclure des **accords sur l'équipement, le soutien au personnel et les divers frais de fonctionnement** auxquels sont confrontés ses employés. Cette convention transpose également les règles en matière de temps de travail

¹⁰ SCHARFF, C. (2021, 26 mai). Les pouvoirs publics vont eux aussi doper le télétravail. L'Echo, p.2-3.

¹¹ RTBF Info. (2021, 10 mai). Horeca, culture, cinémas, télétravail, bulle : voici les mesures du "plan été" prises par le comité de concertation. Site : https://www.rtbef.be/info/belgique/detail_horeca-culture-cinemas-teletravail-bulle-voici-les-mesures-du-plan-ete-prises-par-le-comite-de-concertation?id=10758959.

¹² Conseil national du travail. (2021). Convention collective de travail n° 149. Site : [http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-149-\(26.01.2021\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-149-(26.01.2021).pdf).

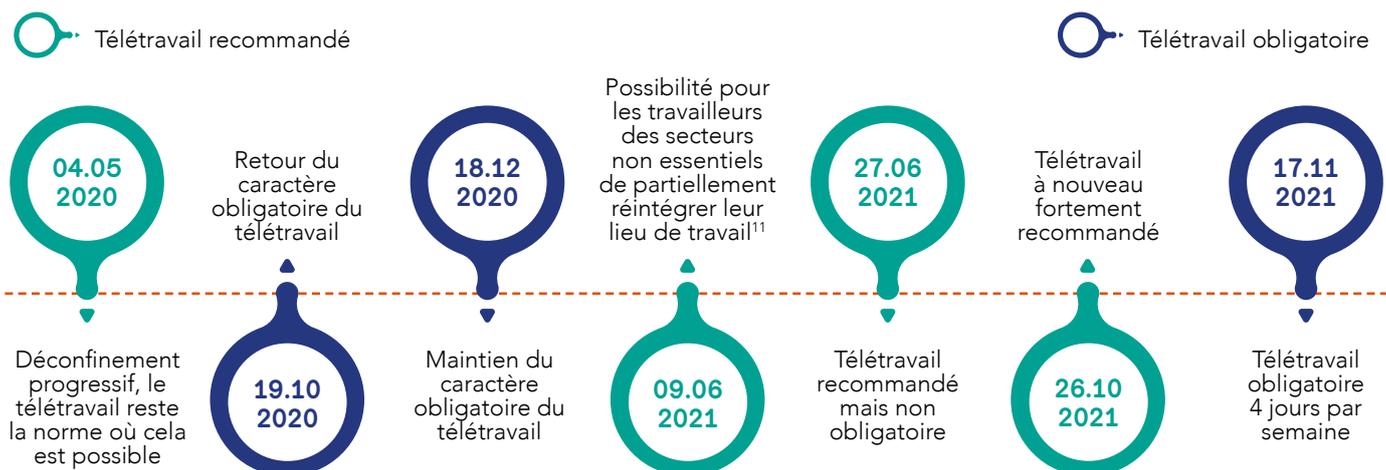


Figure 1 : Évolution du télétravail pendant la crise du COVID-19

et d'horaire qui étaient d'application sur site. Il en va de même pour la charge de travail et les critères de résultats du télétravailleur.

Afin que les travailleurs puissent exercer leurs activités dans les meilleures conditions possibles, la CCT prévoit la mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'accomplissement des tâches du télétravailleur, ainsi que la mise en place d'un soutien technique. En outre, les frais d'installation de programmes informatiques pertinents, les frais d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement doivent être pris en charge par l'employeur, si le télétravailleur utilise son propre équipement.

Une dimension propre au bien-être des télétravailleurs est également intégrée dans cette CCT : les télétravailleurs devront être tenus informés quant à l'aménagement des postes de travail, la bonne utilisation des écrans, ou encore le support technique et informatique. Une attention particulière devra également être portée aux personnes considérées comme vulnérables et des mesures devront être prises par l'employeur afin de maintenir le lien entre les travailleurs en situation de télétravail et prévenir les situations d'isolement.

IV. QUELLES SONT LES MOTIVATIONS ET LES RÉSERVES DU MONDE DU TRAVAIL FACE AU TÉLÉTRAVAIL ?

Après avoir abordé le cadre réglementaire s'appliquant au télétravail, il est utile de mieux cerner comment se positionnent les acteurs du monde du travail face à ce phénomène qui est nouveau pour certains. Combien de travailleurs sont potentiellement concernés ? Quelle est la motivation de ceux-ci mais également des employeurs face au télétravail ? Quelles sont leurs réserves ?

Comme l'illustre le tableau en figure 2, la part des employés occupés en Région

de Bruxelles-Capitale et pouvant télétravailler de manière structurelle est supérieure à celle observée au niveau de la moyenne belge. Cependant, il ressort clairement que la crise sanitaire n'a pas été un élément déclencheur du télétravail mais plutôt un facteur d'accélération d'un phénomène qui s'observait déjà, mais dans une moindre mesure, avant 2020. SD Worx, dans son enquête menée auprès des employeurs belges¹⁴, confirme que c'est bien à Bruxelles que le télétravail est le plus implanté. Avant la crise, 67 % des entreprises installées en Région bruxelloise permettaient à leurs travailleurs de faire usage du télétravail. À l'époque de cette enquête, l'engouement des entreprises belges semblait élevé puisque pour le futur, 90 % d'entre elles envisageaient de continuer à s'inscrire dans ce mode de travail flexible.

Lieu	Estimation de la part effective des télétravailleurs en 2019	Estimation de la part effective des télétravailleurs en 2020	Part des employés pouvant prétendre au télétravail régulier en 2020
Belgique	22 % [1]	38 % [1]	[40 % ; 53 %] [1],[3],[4]
Bruxelles	34 % [2]	56 % [3]	[56 % ; 62 %] [3],[5]

Source : [1] Wrzesinska & Kluppels (2020) ; [2] Polling (2018) ; [3] Laine et Daubresse (2020) ; [4] Eurofound (2020) ; [5] SDWorx (2020)

Figure 2 : Part effective et potentielle du télétravail en Belgique et à Bruxelles¹³

¹³ Perspective.brussels. (2021). Analyse et impact du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁴ SD Worx. (2020). Le télétravail en Belgique : Les employeurs flamands, wallons et bruxellois font le bilan. Site : https://www.sdworx.be/-/media/sd-worx/documents/sdworx-ebook_telewerken_fr.pdf?la=fr-be&hash=20B9180.

Il serait néanmoins intéressant de vérifier si, en 2022, une telle motivation est encore observée ou si une érosion de l'adhésion des entreprises semble être de mise. Il semble en tout cas acquis que les entreprises sont en **faveur d'un juste équilibre entre présence au bureau et télétravail** et que très rares sont celles étant pour le télétravail à temps plein, preuve, s'il en est, des conséquences des confinements successifs. En effet, comme l'indique une autre enquête menée en collaboration avec la KULeuven et #ZigZagHR auprès de 280 entreprises¹⁵, 60 % des employeurs sondés souhaitent faire revenir leur personnel au bureau au moins 3 jours par semaine. Les jours de présence dans les locaux de l'entreprise seraient prioritairement dédiés aux brainstormings, aux réunions d'équipe ou aux entretiens individuels. Le travail à domicile serait, quant à lui, consacré aux activités requérant une plus grande concentration.

Des **différences de perception** du télétravail sont néanmoins constatées **selon la taille de l'entreprise**. Alors que 90 % des grandes entreprises y ont recours, c'est le cas pour seulement 40 % des PME. Les plus petites sont en effet les plus favorables au retour intégral de leur personnel sur le lieu de travail en raison de difficultés en termes d'organisation du travail ou d'un manque d'équipements techniques notamment.

Les **positions des employeurs** sont cependant **plus claires lorsqu'il était question de télétravail obligatoire lors des vagues pandémiques de 2020 et 2021**. Ainsi, parmi les mesures entrées en vigueur le 20 novembre 2021, le télétravail obligatoire (4 jours sur 5) était à nouveau de mise, bien que des exceptions aient été prévues pour les fonctions dont la nature impose la présence sur le lieu de



travail, ou si la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services requiert la présence des travailleurs. Face à cette décision, les représentants patronaux de la FEB, de l'UWE et de l'UCM émirent des **réserves**¹⁶ car cette mesure pourrait, selon eux, avoir des **conséquences sur la bonne gestion et l'organisation des activités mais également au niveau psychosocial** (notamment quant à la cohésion ou la motivation des équipes).

Quant aux travailleurs bruxellois, 45 % d'entre eux avaient recours au télétravail avant la crise sanitaire. Après celle-ci, près de 2/3 d'entre eux travailleront partiellement à domicile¹⁷.

Globalement, le **ressenti des travailleurs belges** face à ce phénomène n'est cependant **pas univoque**, comme l'indique une enquête de Securex menée au printemps 2021 auprès de 1.500 travailleurs¹⁸. Bien que la grande majorité de ceux-ci soit favorable au télétravail à temps partiel, 10 % des

personnes interrogées ne souhaitent pas faire de télétravail alors que 8 % seraient favorables à l'idée de travailler à temps plein depuis leur domicile. Comme l'avait relevé dans un premier temps l'IRES¹⁹, dans son enquête menée en avril 2020 auprès d'employés contraints de travailler depuis leur domicile suite à l'application de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020, **le télétravail n'est pas considéré par les travailleurs comme une source unique de bienfaits ou de désavantages**. Bien que certains éléments favorables furent identifiés par les télétravailleurs (en termes de **flexibilité du travail** ou d'**autonomie**), il convient de ne pas sous-estimer d'autres éléments impactant négativement les intéressés (comme par exemple, la difficulté à travailler à domicile tout en devant faire face à certaines obligations familiales **sources de déconcentration** ; des **difficultés en termes d'ergonomie** ou une **perte d'identification à une équipe** avec laquelle il n'y a plus de contacts réels). Les principaux éléments positifs et négatifs pointés par les

¹⁵ Acerta. (2021). 6 entreprises sur 10 choisissent de laisser les travailleurs revenir au bureau plus de la moitié du temps. Site : <https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/dans-la-presse/6-entreprises-sur-10-choisissent-de-laisser-les-travailleurs-revenir-au-bureau-plus-de-la-moitie-du-temps>.

¹⁶ DI PRIMA, C. (2021, 9 novembre). Revenir au télétravail obligatoire ? Inaudible, estiment les employeurs. L'Echo, p.5.

¹⁷ SD Worx, *Ibid*.

¹⁸ Securex. (2021). Les travailleurs ne pouvant pas télétravailler autant qu'ils le souhaitent courent un risque plus élevé de burn-out. Site : <https://press.securex.be/les-travailleurs-ne-pouvant-pas-teletravailler-autant-quils-le-souhaitent-courent-un-risque-plus-eleve-de-burn-out>.

¹⁹ HANSEZ, I, TASKIN, L, THISSE J.-F. (2021). Télétravail, solution d'avenir ou boom éphémère. Regards économiques, n° 164. Site : https://www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=214.

travailleurs interrogés se retrouvent dans les tableaux en figures 3 et 4.

V. LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL

Comme l'attestent les différentes enquêtes auxquelles nous faisons référence ci-dessus, le télétravail présente à la fois des éléments positifs et négatifs.

L'une des questions à se poser porte sur le fait de savoir si certains effets du télétravail positifs ou négatifs tels qu'identifiés en début de pandémie sont toujours observables avec un peu de recul. En effet, comme cela fut soulevé lors d'échanges sur le sujet qui se sont tenus dans le cadre d'une conférence nationale sur le télétravail organisée le 26 août 2021 par la FEB²⁰, de nombreuses incertitudes persistent quant aux effets à long terme de ce phénomène, en matière de cohésion, de confiance, de connectivité, de bien-être mental, de processus RH, comme le recrutement et l'intégration, si le télétravail structurel venait à s'imposer majoritairement. Les gains de productivité seront-ils pérennisés ? L'esprit d'équipe restera-t-il intact alors que les rencontres en présentiel seront moins régulières ? Comment entretenir la motivation des employés soumis au télétravail à hauteur de plusieurs jours par semaine ?

Bien que toute une série d'avantages et d'inconvénients semblent avoir été identifiés par le monde académique (voir plus loin), ces questions demeurent.

Parmi les points d'attention soulevés lors de la conférence sur le télétravail, la question du maintien du lien entre travailleurs et management a également été évoquée. Il est en effet

²⁰ Le programme est disponible ici : https://www.feb.be/events/teletravail/Program/?msdyntrtid=5pHOizPif1SCCcLRYCOLnsHM_jlg7v5_GLB3kJCRD2w#tabs.

Source : HANSEZ, I, TASKIN, L, THISSE J.-F. (2021). Télétravail, solution d'avenir ou boom éphémère. Regards économiques, n° 164, p.24.

Catégories	Sous-catégories	Nb citations	%
Conciliation vie privée-professionnelle	Difficulté à s'occuper / s'organiser avec les enfants	140	10,06
Ergonomie / Environnement physique	Manque d'outil / documents	124	8,91
Organisation du travail	Gestion d'équipe / Inefficacité de la communication	123	8,84
Conciliation vie privée-professionnelle	Pas de coupure / Horaire	104	7,47
Relations au travail	Isolement social avec les collègues	93	6,68
Contenu du travail	Tâches impossibles à distance	82	5,89
Ergonomie / Environnement physique	Problèmes informatiques	55	3,95
Ergonomie / Environnement physique	Pas d'espace dédié / isolé	50	3,59
Situation liée au COVID-19	Isolement social	47	3,38
Organisation du travail	Attente de directives / d'informations ou indisponibilité de la ligne hiérarchique	45	3,23

* Le pourcentage est calculé sur base du nombre de citations totales (1.392 situations problématiques).

Figure 3 : Top 10 des situations problématiques les plus citées en situation de télétravail

Catégories	Sous-catégories	Nb citations	%
Organisation du travail	Autonomie / flexibilité dans la gestion de son travail / horaire	198	13,98
Conciliation vie privée / professionnelle	Plus de moments entre famille / Gestion des enfants plus facile / Moins de conflits	137	9,68
Environnement physique de travail	Être chez soi (confort, tranquillité, cadre agréable)	122	8,62
Situation liée au COVID-19	Gain de temps lié à l'absence de trajets	109	7,7
Opportunité de revoir son mode de vie	Plus de temps de sommeil / bien-être / motivation / Moins de fatigue / stress	109	7,7
Environnement physique de travail	Meilleure concentration / Moins d'interruptions / distractions / Calme	105	7,42
Situation liée au COVID-19	Absence de trajets / Moins de stress lié au trafic / Embouteillages et dangers de la route	80	5,65
Contenu du travail	Travailler sur des dossiers / projets en arrêt / Rattraper son retard / Recul	54	3,81
Contenu du travail	Maintien / Amélioration de l'efficacité	44	3,11
Relations au travail	Entraide / Solidarité / Soutien des collègues	39	2,75

* Le pourcentage est calculé sur base du nombre de citations totales (1.416 situations motivantes).

Figure 4 : Top 10 des situations motivantes les plus citées en situation de télétravail



Source : TASKIN, L. (2021, 26 novembre). La Libre, p.21.

Figure 5 : Avantages et inconvénients du télétravail

important d'innover afin de maintenir la communication avec les collaborateurs et d'entretenir la motivation des équipes, comme l'avait évoqué Christine Godin, Directrice en Ressources humaines et Business Partner chez Securex.

Par ailleurs, bien qu'un cadre juridique existe, il n'en reste pas moins nécessaire, aux yeux de Constantin Bourasa, consultant chez Ernst & Young et

intervenant à cette conférence, de préciser certains points portant sur le montant des indemnités perçues par les télétravailleurs, ou encore l'incompatibilité de certaines fonctions avec le télétravail.

Comme l'a relevé l'institut de sondage IFOP lors d'une enquête menée auprès de télétravailleurs français au printemps 2021²¹, la « charge mentale

professionnelle » (définie comme « l'encombrement psychologique provoqué par des préoccupations d'ordre professionnel, y compris en dehors des horaires de travail ») ne semble pas avoir été allégée par le contexte du télétravail. En effet, si l'on en croit les résultats publiés, cette charge mentale professionnelle semble avoir augmenté particulièrement en ce qui concerne les travailleuses. Il apparaît

²¹ IFOP (anciennement Institut Français d'opinion publique). Sondage : la charge mentale des cadres. Site : <https://www.ifop.com/publication/charge-mentale-professionnelle-comment-le-travail-peut-empieter-sur-notre-vie-privee/>.

que si les femmes ressentent davantage de pression que les hommes (indice de charge mentale de 4,9/10 pour les femmes en moyenne contre 4,5/10 pour les hommes), le fait d'avoir des enfants à charge est un facteur aggravant (l'indice s'élève ainsi en moyenne à 5, pour les mères de famille contre 4,7 pour les femmes n'ayant aucun enfant à charge). Enfin, près d'1 mère de famille sur 2 affirme ainsi avoir souvent l'impression qu'elle ne va pas s'en sortir dans son travail (44 %, contre 31 % seulement des pères de famille).

À cela s'ajoute l'inévitable isolement que peuvent ressentir certains travailleurs en cas de télétravail majoritaire. Comme évoqué par Isabelle Stichelmans, coach au sein du réseau Burn out²², les travailleurs doivent pouvoir développer de nouveaux rituels permettant d'éviter un mal-être pouvant conduire à des problèmes de mémoire, de concentration ou d'ordre physique (ergonomiques, musculaires, etc.). Le télétravail peut, à cet égard, constituer une opportunité permettant à ceux qui sont négativement impactés de consacrer le temps supplémentaire, obtenu grâce à la réduction du temps de trajet, à d'autres activités que le travail.

En outre, à côté de ces impacts individuels, l'esprit d'équipe peut également être fragilisé en cas de télétravail structurel. Afin de s'en prémunir, Laurent Taskin, professeur en management à la Louvain School of Management²³, recommande de « *maintenir la même fréquence des réunions d'équipes que celles qui prévalaient en présentiel et de continuer les entretiens individuels* ». Il suggère aussi au management d'identifier les activités qui sont compatibles avec le télétravail et celles qui requièrent du présentiel. Les managers doivent également continuer, quel que soit le mode de travail privilégié, d'interagir avec les équipes via un **feedback suffisant**, et de les motiver, ce qui est moins aisé lorsque le télétravail est

obligatoire comme durant les phases de confinement.

Le tableau n'est pas cependant seulement négatif. En effet, pour les travailleurs, le télétravail peut entraîner **une plus grande flexibilité de temps et de lieu, une plus grande autonomie professionnelle, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une réduction du temps de trajet**. Le télétravail pourrait également améliorer les **opportunités** pour les personnes - qualifiées (la nuance est importante) - vivant dans des zones rurales ou périphériques. Toutefois, pour être pleinement exploitées, ces opportunités **requièrent un certain nombre de conditions favorables**, telles que des structures et services de garde d'enfants, une formation aux compétences numériques (en particulier pour certaines catégories de travailleurs plus fragilisés), et un accès à des équipements TIC adéquats et abordables.

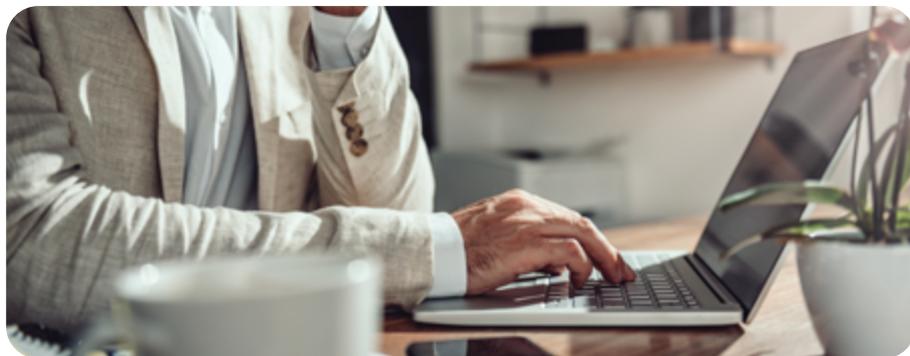
Par ailleurs, du côté des employeurs, le télétravail pourrait **réduire les coûts de production des entreprises et améliorer la productivité des travailleurs**, bien que cette dernière diminue à mesure que le nombre d'heures de travail et l'intensité du travail augmentent. Cela pourrait néanmoins engendrer un accroissement des gains de productivité de certains travailleurs plus qualifiés, à condition que l'économie ainsi réalisée soit réinvestie en matériel, en formation et en nouvelles

pratiques managériales, comme le mentionne Jacques Thisse, professeur émérite à l'UCL²⁴. Il rappelle néanmoins que tous les travailleurs ne sont pas logés à la même enseigne puisque les moins qualifiés pâtiraient d'une généralisation du télétravail qui pourrait provoquer, à terme, la **disparition de 25 % des emplois** leur étant destinés.

La baisse des coûts pour les entreprises ne semble cependant pas faire l'objet d'un constat unanime. En effet, le consultant immobilier Colliers observe qu'en 2020, alors que le télétravail était largement d'application en Europe, le **coût des bureaux par employé n'a que faiblement baissé en Belgique** (-4 % par rapport à 2019). Ce coût est estimé sur base du loyer mais également en fonction des frais informatiques, des salaires des responsables en charge des infrastructures et « facilities », de l'entretien des chauffages, sanitaires et autres systèmes techniques, ou encore du nettoyage. De plus, le **télétravail a nécessité des investissements** en matériel informatique et en outils de communication (tels que Teams)²⁵.

VI. QUELS SONT LES SECTEURS LES PLUS TÉLÉTRAVAILLABLES ?

Le titre précédent nous ayant permis d'évaluer les motivations des acteurs du monde du travail face au télétravail,



²² BOMBAERTS, J.-P. (2021, 27 mars). *Une relation au travail à réinventer*. L'Echo, p.17.

²³ BOMBAERTS, J.-P., *Ibid.*

²⁴ MATHIEU, F. (2021, 16 novembre). *Un travailleur sur trois en télétravail intégral demain ?* La Libre, p.20.

²⁵ La Libre. (2021, 21 décembre). *Les entreprises n'ont pas fait d'économie avec le télétravail*. La Libre, p. 23.

il est utile d'aborder les secteurs les plus concernés par ces changements.

Diverses instances internationales²⁶ se sont penchées sur le sujet et leurs observations vont dans le même sens. Globalement, et sans surprise, durant les constats posés en période de pandémie, les taux de télétravail étaient plus élevés chez les travailleurs des grandes entreprises que chez ceux occupés dans des structures plus modestes. Cette tendance s'explique notamment par le recours aux technologies numériques qui est plus important dans les grandes entreprises, ainsi que par la concentration des petites entreprises dans des secteurs qui se prêtent moins au télétravail, par exemple le tourisme, la restauration ou le commerce de détail.

Comme l'indique le tableau en figure 6, basé sur le croisement de données nationales issues de divers pays membres de l'OCDE, les secteurs associés à une présence sur site tels que la santé et les activités d'action sociale, la construction, le transport et l'entreposage, ainsi que les services d'hébergement et de restauration, ont assez logiquement été confrontés à des taux de télétravail relativement bas pendant la pandémie. Par contre, les secteurs présentant une forte composante numérique (les services d'information et de communication, les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que les services financiers) ont affiché des taux de télétravail bien supérieurs, avec plus de 50 % des employés travaillant à distance, en moyenne. La part des professions pouvant être télétravaillées est également

élevée dans les secteurs tels que l'immobilier et l'administration publique.

Un autre élément important à souligner est la différence d'accès au télétravail selon le niveau de qualification des travailleurs. Pour la grande majorité des professions faiblement et moyennement qualifiées, le télétravail reste une option peu réaliste puisque la grande majorité des travailleurs exerce des professions qui ne sont pas compatibles avec le télétravail. Pour ces travailleurs, qui étaient déjà, avant l'épidémie, parmi les plus vulnérables, les fermetures de lieux de travail occasionnées par la pandémie se sont souvent traduites par des périodes de chômage, des réductions d'heures de travail ou des pertes d'emploi. Certaines fonctions sont en effet particulièrement impactées par le

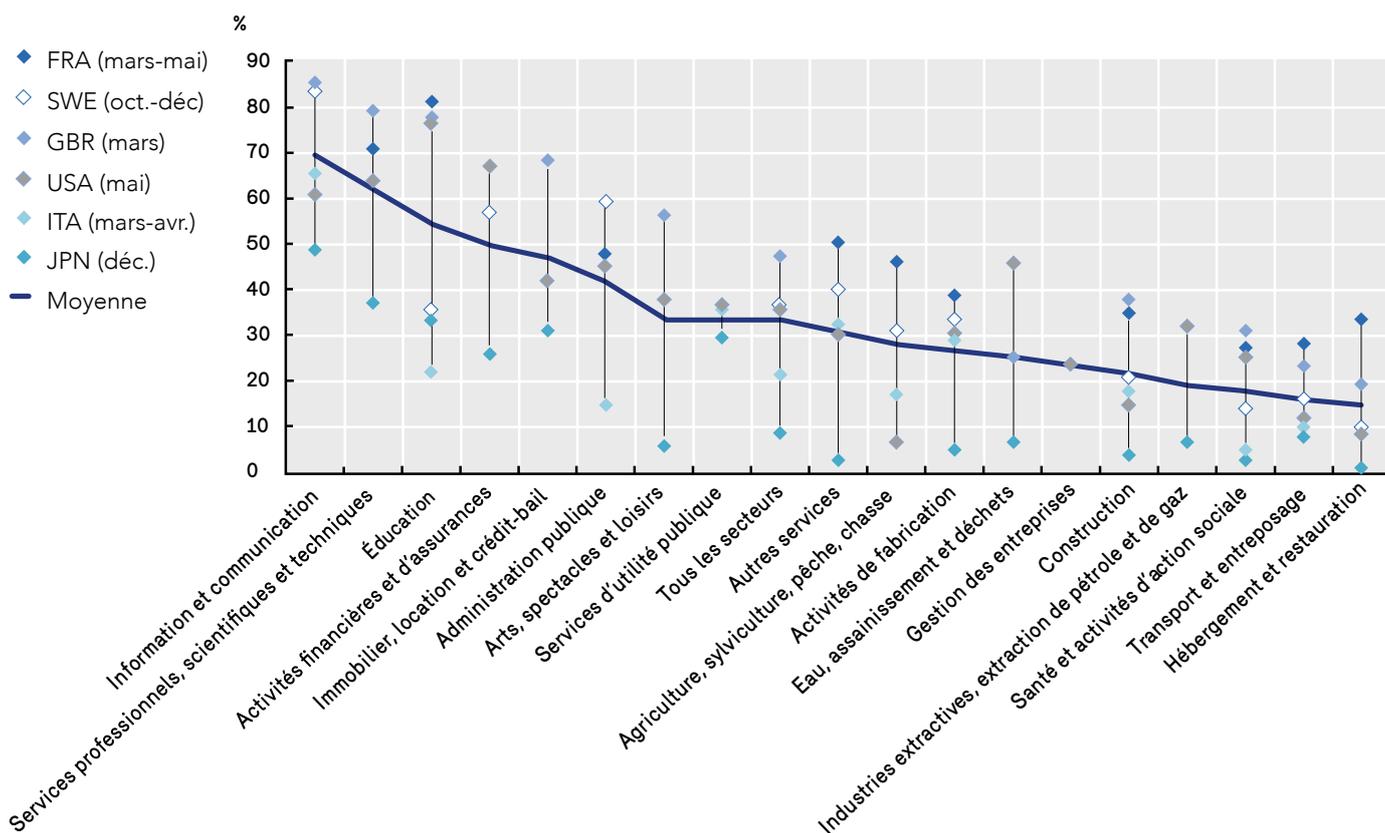


Figure 6 : Pics de télétravail pendant la pandémie de COVID-19, par secteur

Pourcentage de personnes employées ²⁷

²⁶ OCDE. (2019). *Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future*. OECD Publishing, Paris. Site : <https://dx.doi.org/10.1787/9789264311992-en> ; Commission européenne. (2020). *Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU. Science for policy briefs*. Site : https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/policy_brief_-_who_can_telework_today_-_the_teleworkability_of_occupations_in_the_eu_final.pdf.

²⁷ OCDE. (2021). *Le télétravail pendant la pandémie de COVID-19 : tendances et perspectives*. Site : <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/le-teletravail-pendant-la-pandemie-de-covid-19-tendances-et-perspectives-e76db9dd/#figure-d1e483>.

télétravail, réduisant de fait l'activité des personnes qui les exercent (par exemple, le personnel d'entretien en entreprise, des restaurants d'entreprise, ou encore les réceptionnistes²⁸). Un niveau élevé de qualification étant souvent synonyme d'un revenu plus important, il n'est donc pas étonnant de constater qu'au niveau européen, ¾ des travailleurs percevant une rémunération élevée ont une fonction compatible avec le télétravail, alors que seuls 3 % des travailleurs à bas revenus pourraient télétravailler²⁹, ce qui dès lors, risque d'augmenter certaines inégalités.

Ces 1^{ers} constats faits au niveau européen, il est intéressant de se pencher sur les **secteurs bruxellois télétravaillables**. L'IBSA³⁰ s'est livrée à un 1^{er} exercice prudent en la matière visant à évaluer la part des métiers télétravaillables en Région de Bruxelles-Capitale (voir figure 7).

De ce tableau, l'IBSA relève que la **part des emplois télétravaillables au niveau bruxellois est significativement plus importante qu'au niveau national**. En effet, tant à l'échelle de certains secteurs qu'à un niveau global, il est clair que les personnes travaillant en Région bruxelloise sont davantage susceptibles de télétravailler comparativement à la moyenne nationale.

L'une des raisons que nous pourrions évoquer est la **part importante de l'emploi intérieur requérant un niveau de qualification élevée** qui est plus propice au télétravail. Ainsi en 2020, sur les 754.000 emplois existant sur le territoire régional bruxellois, 473.000 étaient reliés à un niveau de qualification élevé

(bachelier ou master), 198.000 portaient sur une qualification moyenne (requérant au moins un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) alors qu'un peu moins de 83.000 emplois sont exercés par des personnes faiblement qualifiées (sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur)³¹.

En outre, l'indice de spécialisation sectorielle de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale³² indique une **surreprésentation dans l'emploi intérieur des secteurs** tels que les activités financières et d'assurance, l'information et la communication, les autres activités de services ou l'Administration publique, qui sont largement et potentiellement **en lien avec des activités télétravaillables**.

VII. QUELS SONT LES SECTEURS BRUXELLOIS LES PLUS IMPACTÉS PAR LE TÉLÉTRAVAIL ?

Comme nous l'avons déjà dit, la crise sanitaire a accéléré le développement du télétravail. Certains secteurs dépendant largement de la visite de clients ont connu des années 2020 et 2021 difficiles. Lorsque la crise se sera estompée, il sera plus aisé de mesurer les impacts concrets du télétravail qui s'entremêlent actuellement avec les conséquences de la crise.

Néanmoins, plusieurs secteurs bruxellois sont particulièrement impactés et pourraient le rester dans certains quartiers subissant les effets des absences de chaland, liées au télétravail.

L'HORECA bruxellois, qui occupe 73 % de Bruxellois, a lourdement subi les conséquences de la crise. Comme le précise view.brussels dans une étude de mars 2021³³, la diminution drastique du tourisme d'affaires mais également le recours massif au télétravail entraineront la **nécessité pour ce secteur de se réinventer**. Bien qu'un certain dynamisme soit toujours observé à Bruxelles (notamment au travers de la création de food markets, toujours bien d'actualité³⁴), d'autres sous-secteurs comme celui du **catering en entreprises** doivent déjà s'adapter. Certaines grandes entreprises actives dans le catering ont par exemple décidé de produire des plats pour certaines chaînes de restaurants ouvertes à tous ou même de procéder à des livraisons de plats diététiques à domicile³⁵.

Certains **commerces** risquent également de rester impactés par le télétravail s'ils sont localisés dans des quartiers dans lesquels sont installées des entreprises ou administrations recourant massivement au télétravail (les quartiers d'affaires par exemple).

Par ailleurs, comme le rappelle l'IBSA³⁶ dans son étude consacrée aux impacts du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale, ce sont certains secteurs qui emploient le plus de travailleurs peu qualifiés dans les quartiers où sont situés de nombreux bureaux qui risquent d'être les plus impactés par le télétravail : hormis ceux qui ont été cités juste avant, il s'agit également de faire référence au **nettoyage**, au **gardiennage**, ou encore aux **activités d'entretien du matériel informatique**.

²⁸ LEMAIRE P. (2021, 25 novembre). Les oubliés du télétravail. Le Soir, p.6.

²⁹ Commission européenne. (2020). *Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU*, p.4. Site : [policy-brief - who can telework today - the teleworkability of occupations in the eu final.pdf](https://policy-brief-who-can-telework-today-the-teleworkability-of-occupations-in-the-eu-final.pdf) (europa.eu).

³⁰ Institut bruxellois de statistique et d'analyse.

³¹ View.brussels. (2021). *Rapport 2021 - État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, p.14.

³² View.brussels. Id., p.21.

³³ View.brussels. (2021). *Quelles perspectives d'emploi et de formation dans le contexte de la crise covid et post-covid*, p.5.

³⁴ MASSET, A. et MIKOLAJCZAK, C. (2021, 8 mai). *Interview de Pascal Van Hamme*. La Libre, p. 28.

³⁵ BOSSELER, J. (2021, 31 août). *Comment les cantines d'entreprise tentent de survivre au covid*. Le Soir, p.10-11.

³⁶ Perspective.brussels. (2021). *Op.cit.*, p.50.

Branche d'activité (Correspondance NACE 2)	Secteur	Salariés par secteur		
		Périmètre géographique	RBC	RBC
		Unité	ETP	Postes de travail
		Source	Chiffres ONSS 2019	
A (01 à 03)	Agriculture, sylviculture et pêche		65	82
B (05 à 09)	Industries extractives		83	92
C (10 à 33)	Industrie manufacturière		13 758	15 805
D (35)	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné		3 809	4 061
E (36 à 39)	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution		3 079	3 247
F (41 à 43)	Construction		11 729	14 028
G (45 à 47)	Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles		46 755	56 135
H (49 à 53)	Transports et entreposage		26 328	30 125
I (55-56)	Hébergement et restauration		20 067	27 486
J (58 à 63)	Information et communication		30 314	32 148
K (64 à 66)	Activités financières et d'assurance		47 258	52 857
L (68)	Activités immobilières		4 976	5 993
M (69 à 75)	Activités spécialisées, scientifiques et techniques		35 751	38 642
N (77 à 82)	Activités de services administratifs et de soutien		51 256	67 023
O (84)	Administration publique		95 133	104 740
P (85)	Enseignement		54 679	67 413
Q (86 à 88)	Santé humaine et action sociale		54 972	70 909
R (90 à 93)	Arts, spectacles et activités récréatives		11 004	10 808
S (94 à 96)	Autres activités de services		20 068	24 089
T (97-98)	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages		429	566
U (99)	Activités extraterritoriales		2 511	2 687
		Unité	ETP	Postes de travail
		Total (salariés) – effectif	534 024	628 936
		Unité	%	%
		Proportion totale (postes de travail)		
		Part RBC - % du total national	16,1	15,6

Figure 7 : Part potentielle du télétravail, par secteur d'activité en Belgique et en RBC

VIII. QUELS SONT LES IMPACTS DU TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail, au-delà des conséquences qu'il peut avoir sur certains secteurs d'activités, pourrait également engendrer divers effets dans certains domaines. Comme l'IBSA, d'autres acteurs se sont penchés sur ce point, nous proposons d'en dresser un certain aperçu.

a. Surfaces de bureaux

Les grands centres urbains ont la particularité de favoriser la plus grande création de richesses par la proximité des services, ou des contacts entre entreprises. Alors que la Région de Bruxelles-Capitale ne représente que 0,5 % du territoire belge, elle génère plus de 27 % du PIB national. Or, il semblerait que la crise sanitaire ait constitué un accélérateur du travail hybride, ce qui

aura diverses conséquences au niveau urbain. En effet, les grandes villes concentrent les emplois hautement qualifiés et, en majorité, plus facilement télétravaillables.

Plusieurs études constatent qu'une telle évolution pourrait, à terme, entraîner une redistribution de l'emploi des centres urbains et des zones métropolitaines - où les coûts des bureaux et des logements sont élevés - vers les banlieues et les

Proportion de personnes qui ont travaillé à domicile par secteur		Proportion de métiers télétravaillables par secteur	
Belgique	RBC	Belgique	RBC
%	%	%	%
Statbel (Enquête force de travail), calculs IBSA		Hypothèses ULB (1) Données EFT(2) Calculs IBSA (3)	
56,2 %	*	0,0 %	*
*	*	*	*
23,0 %	40,5 %	27,4 %	45,6 %
54,0 %	*	46,8 %	69,1 %
0,0 %	*	27,6 %	*
26,9 %	*	20,0 %	33,4 %
21,5 %	27,0 %	24,9 %	35,8 %
14,5 %	29,4 %	19,0 %	33,0 %
22,4 %	*	23,9 %	20,6 %
67,5 %	70,2 %	78,3 %	72,1 %
66,7 %	79,6 %	74,4 %	82,9 %
42,5 %	*	27,5 %	55,3 %
62,4 %	74,5 %	78,1 %	86,7 %
24,5 %	26,9 %	22,4 %	25,2 %
36,1 %	56,6 %	45,7 %	55,6 %
60,4 %	62,7 %	15,3 %	18,3 %
17,2 %	20,1 %	16,3 %	23,9 %
35,6 %	*	26,6 %	25,3 %
42,5 %	62,7 %	34,9 %	61,3 %
*	*	*	*
71,9 %	71,7 %	77,9 %	84,4 %
Postes de travail	Postes de travail	Postes de travail	Postes de travail
1 289 853	274 708		
%	%	%	%
31,9	43,7	29,4	44,3
	21,3		23,5

Source : *Perspective.brussels*. (2021). *Op. cit.*, pp.19 et 20.

zones plus éloignées. Cela pourrait aussi inciter certains citadins à quitter les centres urbains denses et coûteux pour des banlieues et des zones rurales moins denses. Par exemple, des données provenant des États-Unis montrent déjà qu'à la suite de la pandémie de COVID-19, il y a eu une réaffectation

significative des résidents des zones les plus denses vers les zones les moins denses³⁷. Cela s'est traduit par une **diminution proportionnelle de l'utilisation des bureaux dans les centres-villes** - à moins de 25 % de ce qu'elle était avant la pandémie dans la plupart des grands marchés de bureaux à la fin de 2020. De ce

côté-ci de l'Atlantique, les tendances sont les mêmes : 38 % des grandes entreprises britanniques interrogées par International Workplace Group (société spécialisée dans la location de bureaux et d'espaces de travail) ont indiqué qu'elles entendent réduire « nettement à la baisse » leurs superficies actuelles de bureaux, et

³⁷ DELVENTHAL, M. J., PARKHOMENKO, A. (2021). *Spatial Implications of Telecommuting*. Site : https://www.andrii-parkhomenko.com/files/DelventhalParkhomenko_Telecommuting.pdf.

42 % considèrent un déménagement ou un investissement dans des bureaux partagés³⁸.

Dans l'Union européenne, le constat est identique : la demande de location de bureaux a baissé de 40 % au cours des 3 premiers trimestres de 2020 (par rapport à la même période en 2019)³⁹. Certaines estimations montrent qu'à la suite des 1^{ers} confinements, la capacité des bureaux a, dans certains cas, été réduite de 30 à 50 % car les employeurs réévaluent à la baisse le nombre d'employés qui travaillent en permanence dans leurs locaux⁴⁰.

La Région de Bruxelles-Capitale n'échappe pas à la tendance. En effet, comme l'a estimé le Bureau fédéral du Plan, la navette entrante vers la Région pourrait connaître une diminution de l'ordre de 23,1 % d'ici 2040 (la diminution des déplacements entre le domicile et le lieu de travail atteindrait 12,2 % en prenant en compte les travailleurs domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale)⁴¹. Or, la surface de bureaux augmente au niveau régional, ce qui se traduit, d'ores et déjà, par un **taux de vacance de l'ordre de 7,7 %**. Ce dernier chiffre serait néanmoins sous-estimé en raison de la vacance dite « grise » (espaces sous-occupés ou inutilisés en raison de la crise du COVID-19, mais pas encore comptabilisés comme tels). De plus, ce taux de vacance varie fortement d'un quartier à l'autre : il est, en effet, de 5 % dans le quartier européen, alors qu'il atteint 11 % dans le quartier Louise et même 14 % en 2^{ème} couronne sud et sud-ouest.

Enfin, certains observateurs évoquent même le risque d'un **taux global de**

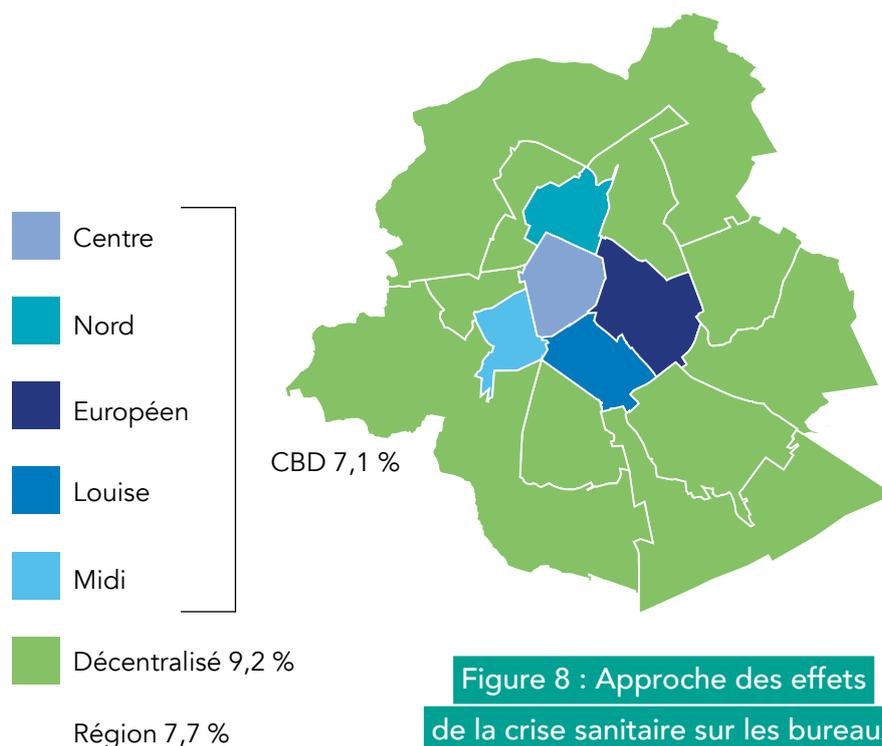


Figure 8 : Approche des effets de la crise sanitaire sur les bureaux

Perspective.brussels. (2021).
Observatoire des bureaux n° 39 : Etat des lieux 2018, 2019 et 2020/ Pipeline

vacance de l'ordre de 9 %, ce qui pourrait **déstabiliser le marché des bureaux à Bruxelles**, comme le craint Cédric Van Meerbeeck, responsable du département Recherches chez Cushman & Wakefield⁴².

La dernière édition de l'Observatoire des bureaux observe que le **parc de bureaux bruxellois s'est cependant accru de plus de 32.000 m²** entre février 2019 et mars 2021⁴³. Or, dans le même temps, plusieurs grandes entreprises et institutions nationales et internationales ont annoncé leur volonté de réduire la surface de bureaux qu'elles occupent à Bruxelles. En outre, elles entendent également occuper des immeubles neufs et de qualité

présentant de bonnes performances énergétiques et environnementales, ce qui entraîne une augmentation des loyers relatifs aux immeubles correspondant à ces standards de qualité.

Les immeubles ainsi délaissés font face à des fortunes diverses. Lorsqu'ils font l'objet d'une **reconversion**, ils sont transformés en logement pour 56 % des permis de changement d'affectation de bureaux délivrés en 2018, 2019 et 2020⁴⁴. Néanmoins, **aucun projet de reconversion ne se rapporte à la création de logements sociaux**.

Comme le précise l'IBSA dans son étude mentionnée plus haut⁴⁵, plusieurs

³⁸ LEONARDI P. (2021, 29 avril). Le télétravail devient « so british ». Le Soir Immo, p.6.

³⁹ CBRE. (2020). EMEA Real Estate Market Outlook 2021. Site : <https://www.propertyfundsworld.com/2020/12/07/293150/europe-commercial-real-estate-market-positioned-recovery-2022>.

⁴⁰ CEURSTEMONT, S. (2020). Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work. Horizon – The EU Research & Innovation Magazine. Site : <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

⁴¹ Bureau Fédéral du Plan. (2020). Télétravail et demande de transport : une évaluation dans le modèle PLANET. Working Paper 6-20, p.43.

⁴² VAN OSSEL, D. (2021, 14 septembre). Le télétravail laissera (encore plus) de bureaux vides à Bruxelles : "Ça pourrait poser problème". RTBF Info. Site : <https://www.rtbf.be/article/le-teletravail-laissera-encore-plus-de-bureaux-vides-a-bruxelles-ca-pourrait-poser-probleme-10841407?id=10841407>.

⁴³ Perspective.brussels. (2021). Op.cit., p.14.

⁴⁴ Perspective.brussels. (2021). Id., p.47.

⁴⁵ Perspective.brussels. (2021). Id., pp.37-38.

scénarios sont envisageables quant à l'utilisation des bureaux à Bruxelles :

- 1^{er} scénario : Les acteurs présents sur plusieurs sites auront tendance à se recentrer sur un nombre restreint d'implantations, voire en un seul lieu sur le territoire régional bruxellois. C'est l'option que semble avoir choisie la Commission européenne qui souhaite délaissier ses implantations situées à Evere ou Auderghem pour concentrer ses activités dans le quartier européen⁴⁶. Cette piste est également envisagée par l'Etat fédéral qui pourrait se délester de 204.000 m² de bureaux d'ici 2028 grâce au recours accru au télétravail et aux « new ways of working »⁴⁷.
- 2^{ème} scénario : Les acteurs présents sur un seul site réaménageront leurs installations afin de les mettre à disposition d'autres activités. C'est l'exemple de Proximus qui va libérer 50.000 m² de bureaux situés dans son siège principal près de la Gare du Nord. Ces espaces seront notamment transformés en « open campus » ouvert à d'autres entreprises⁴⁸.
- 3^{ème} scénario : Certaines entreprises n'ayant pas leur siège principal à Bruxelles pourraient quitter la Région bruxelloise afin de s'installer sur des surfaces plus grandes et moins onéreuses en périphérie. L'IBSA évoque le secteur industriel, celui de la logistique ou certaines sociétés de consulting qui souhaiteraient se rapprocher de l'aéroport.

- 4^{ème} scénario : La libération de certains espaces de bureaux pourrait permettre à d'autres acteurs de renforcer leur présence en Région bruxelloise.

b. Impact environnemental et en termes de mobilité

Lors de l'éclatement de la pandémie, d'aucuns ont espéré que l'accélération du télétravail contribuerait à modifier les habitudes de déplacement des citoyens bruxellois et des navetteurs.

Les prévisions relatives à la réduction du nombre de navetteurs physiquement présents en Région de Bruxelles-Capitale ne doivent néanmoins pas faire oublier que d'autres types de déplacements resteront de mise, sans pour autant faire davantage appel aux modes de transports collectifs. En effet, comme le rappelle l'IBSA dans son étude⁴⁹, il est envisageable que les autres motifs de déplacements (par exemple, entre le domicile et l'école ou vers les commerces) augmentent si bien que le bilan global en termes de déplacements ne serait pas forcément positif. Cette affirmation est confirmée par une étude comparant divers travaux en la matière⁵⁰ qui a révélé, par exemple, qu'environ 20 % des télétravailleurs interrogés se sont déplacés dans le seul but de faire du shopping alors qu'auparavant, ce déplacement aurait été inclus dans leur trajet domicile-travail.

Cela soulève dès lors la question de savoir si une meilleure qualité de l'air et une baisse des émissions de dioxyde de

carbone seront observables à Bruxelles. Les chercheurs de l'IBSA ont analysé les études en la matière et observent que la principale baisse des déplacements domicile-travail impactera d'abord les transports en commun et que les autres motifs de déplacements ne devraient pas diminuer.

En outre, le déménagement de Bruxellois vers la périphérie devrait contribuer à accroître leurs déplacements vers leur lieu de travail. De plus, le télétravail étant synonyme d'une plus grande présence à domicile, la consommation d'énergie des particuliers durant la journée risque d'augmenter, alors que les locaux des entreprises resteront, ne fut-ce que partiellement, chauffés.

Bien qu'il n'existe pas de données chiffrées permettant d'évaluer clairement l'impact du télétravail sur ces éléments, il conviendra d'y être attentif, dans la mesure où ses conséquences sont complexes et multiples.

À ce sujet, en France, le RTE⁵¹ avait relevé, dans son rapport « hiver 2020-2021 », une hausse de la consommation de gaz et d'électricité de l'ordre de 4 % pendant le 1^{er} confinement dans le secteur résidentiel. Cette augmentation était liée à plusieurs facteurs⁵² :

- L'usage des technologies de l'information et de la communication, en particulier les ordinateurs, les télévisions et les consoles de jeu. Les TIC représenteraient 3/4 de cette augmentation ;
- La préparation des repas à domicile durant la pause de midi ;

⁴⁶ DEGLUME P. (2021, 27 avril). *La Commission veut réduire de moitié ses bâtiments*. L'Echo, pp.1-3.

⁴⁷ MATHIEU F. (2021, 27 juillet). *L'Etat va économiser grâce au télétravail*. La Libre, p.6.

⁴⁸ Proximus. (2021). *Les bureaux de Proximus se transforment en open campus*. Site : https://www.proximus.be/fr/id_b_cl_open_campusentreprises-et-secteur-public/blog/news-blog/tech-trucs-et-astuces/open-campus.html.

⁴⁹ Perspective.brussels. (2021). *Op.cit.*, p. 43.

⁵⁰ O'BRIEN, W., YAZDANI ALIABADI, F. (2020). Does telecommuting save energy ? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy & Buildings* 225. Site : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7369595/pdf/main.pdf>.

⁵¹ Le RTE (Réseau de transport d'électricité) est le gestionnaire de réseau de transport français en charge du réseau public de transport d'électricité haute tension en France métropolitaine.

⁵² RTE. (2020). *L'équilibre offre-demande d'électricité pour l'hiver 2020-2021*, p.9. Site : https://assets.rte-france.com/prod/public/2020-11/Rapport_hiver%202020-2021_novembre%202020%20DEF_0.pdf.



c. Logement

L'impact environnemental dépendra également des tendances suivies par les télétravailleurs en termes de logement. S'ils ont la possibilité de travailler durant plusieurs jours par semaine depuis leur domicile, les télétravailleurs bruxellois resteront-ils domiciliés en Région bruxelloise ou favoriseront-ils un logement moins cher situé en périphérie, voire plus loin ? Sur cette question, les chercheurs ayant contribué à l'étude de l'IBSA se veulent prudents, car ils estiment qu'au regard du caractère récent du télétravail, il est difficile de disposer de suffisamment de données objectives et étayées permettant de tirer des conclusions quant à l'évolution des tendances résidentielles.

Néanmoins, certains 1^{ers} constats ont pu être posés⁵⁴ :

→ Les Bruxellois travaillant dans les secteurs où le télétravail est le plus développé n'auraient, entre 2011 et

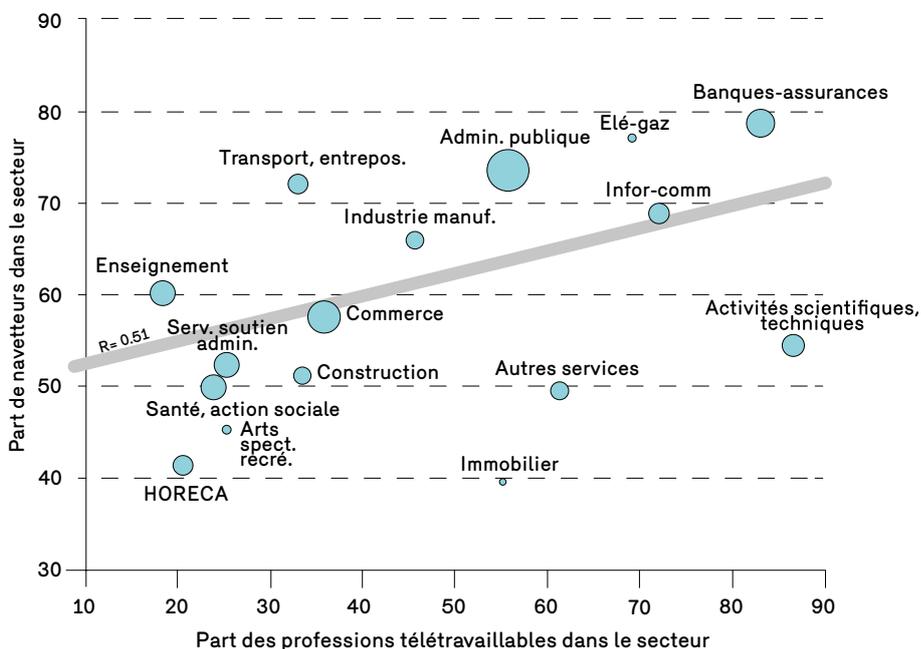
→ Le chauffage et la production d'eau chaude sanitaire.

Ce 1^{er} confinement semble néanmoins avoir eu un impact modéré au regard de la période à laquelle il eut lieu : printemps 2020, aux températures clémentes.

En revanche, les confinements survenant en phase automnale ou hivernale sembleraient avoir un effet bien plus significatif sur le portefeuille des télétravailleurs. En effet, comme le précise le rapport de l'IBSA, reprenant les chiffres d'un article de presse paru sur le site Capital⁵³, le 2nd confinement de l'automne 2020 a, quant à lui, occasionné une hausse bien plus conséquente de la consommation d'énergie au sein des ménages français. Ainsi, entre le 25 octobre et le 25 novembre 2020, une augmentation de la consommation de +35 % (gaz) et +20 % (électricité) fut observée au sein des ménages français, par rapport à la même période en 2019.

À cela s'ajoute le **prix du gaz naturel** qui fut multiplié par 5 entre le printemps 2021 et décembre de la même année. Cela aura donc des effets encore plus

concrets sur la facture des ménages composés de télétravailleurs obligés de prêter une majorité de leurs heures de travail depuis leur domicile.



Sources : DGSIE, IBSA et estimations IGEAT.

Figure 9 : Part sectorielle des navetteurs et des professions télétravaillables dans l'emploi bruxellois

⁵³ CHEMEL, T. (2020, 4 décembre). Énergie : le deuxième confinement fait déjà grimper votre consommation. Capital. Site : <https://www.capital.fr/votre-argent/energie-le-deuxieme-confinement-fait-deja-grimper-votre-consommation-et-bientot-votre-facture-1387794>.

⁵⁴ Perspective.brussels. (2021). *Op.cit.*, pp. 71-72.

2015, pas plus quitté la Région que les autres travailleurs moins soumis à ce mode de travail.

- La proportion de navetteurs est déjà une réalité dans les secteurs d'activités les plus concernés par le télétravail, comme l'atteste le tableau en figure 9⁵⁵.

d. Budget

Les différents points évoqués précédemment soulèvent logiquement la question des impacts budgétaires en cas, notamment, d'une baisse significative des surfaces de bureaux en Région bruxelloise ou d'un « exode » des travailleurs issus des classes moyennes vers la périphérie.

En effet, un vide locatif prolongé a **des conséquences non seulement sur l'activité économique du quartier concerné, mais également sur certaines recettes régionales**, du moins en ce qui concerne les occupants privés. Comme nous l'avons vu, certaines entreprises pourront être tentées de délocaliser leur siège ou leur site d'activités dans une région où la pression fiscale est moindre. Il ressort en effet qu'un **bureau situé à Bruxelles représente un surcoût de 50 € par m² de bureau occupé par rapport**

au coût des bureaux situés en dehors de l'agglomération bruxelloise, comme l'a rappelé Cushman & Wakefield lors du Webinaire organisé par Brupartners le 1^{er} mars 2021. Quant aux occupants tels que les institutions européennes, ils sont exemptés de tout précompte immobilier sur les immeubles occupés dans la Région de Bruxelles-Capitale, que ce soit au titre de propriétaire, d'emphytéote ou d'usufruitier, conformément à l'application combinée du droit fiscal de l'État de siège et de l'article 3, alinéa 1, du protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes de 1965.

Le télétravail structurel étant amené à croître, certains salariés bruxellois qui devaient précédemment exercer leurs activités depuis un bureau situé sur le territoire régional pourront vraisemblablement prêter un nombre important d'heures de travail depuis leur domicile. Si cela devait conduire à un exode urbain, ce qui est incertain actuellement, il pourrait y avoir des conséquences au niveau des recettes fiscales régionales.

L'IBSA s'est également penché sur le sujet. Les chercheurs en charge du rapport précité ont identifié le risque d'une diminution des recettes liées au précompte immobilier dans l'hypothèse d'une augmentation du télétravail⁵⁶. Il en va de même pour la **taxe sur les surfaces**

non résidentielles. L'IBSA reconnaît, par ailleurs, un impact négatif si les travailleurs domiciliés en Région bruxelloise décidaient de déménager vers une autre région. Dans cette hypothèse, les **recettes liées à l'impôt sur les personnes physiques** en seraient affectées.

Si elles se concrétisent, ces diminutions de recettes interviendraient dans un **contexte budgétaire déjà difficile**. En effet, la crise a lourdement affecté les finances régionales au regard des nombreuses aides régionales spécifiques dédiées au soutien des secteurs impactés par la crise sanitaire, si bien que **le retour à l'équilibre budgétaire espéré pour 2024 n'interviendra qu'en 2025** (bien que selon la Cour des comptes, le déficit public en 2024 ne devrait avoisiner que 18,2 millions d'euros⁵⁷). Quant à la dette publique bruxelloise, elle pourrait atteindre 8,6 milliards d'euros à la fin 2022, et 10,48 milliards en 2024.

Ces perspectives budgétaires pourraient néanmoins être moins sombres si la classe moyenne bruxelloise et les entreprises envisagent de se maintenir à Bruxelles. En effet, la capitale dispose de nombreux atouts en termes d'infrastructures hospitalières, culturelles, académiques qui pourraient constituer des arguments persuasifs pour encourager les travailleurs concernés à ne pas quitter la Région.

Interview



Sabrine Cipriano

Sabrine Cipriano est Responsable de la Cellule Évaluation des politiques publiques de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA) de perspective.brussels. Elle revient pour ce dossier sur le rapport d'étude « Analyse et impact du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale » réalisé par une équipe de recherche de l'ULB à la demande du Ministre Sven Gatz, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du multilinguisme, des Statistiques et de l'Image de Bruxelles, coordonné par l'IBSA.

Brupartners : Dans quelle mesure pensez-vous que le télétravail se développera en Région de Bruxelles-Capitale ? Quelles sont les perspectives en la matière ?

Sabrine Cipriano : Avec la crise sanitaire, un plus grand nombre de travailleurs ont télétravaillé. L'IBSA de perspective.brussels a souhaité objectiver les questions suivantes :

⁵⁵ Perspective.brussels. (2021). *Id.*, p.72.

⁵⁶ Perspective.brussels. (2021). *Id.*, p.53.

⁵⁷ DEGLUME P. (2021, 13 novembre). *Pas de budget à l'équilibre à Bruxelles avant 2025*. L'Echo, pp.10-11.

quelle est la pratique du télétravail en Région bruxelloise ? Jusqu'à quel point le télétravail est-il susceptible d'être utilisé en Région bruxelloise ? Et quels sont les impacts de cette augmentation du télétravail ?

La pratique du télétravail varie en fonction de la profession exercée et du secteur d'activité. Nous avons donc croisé ces 2 éléments. Cela a permis d'établir les métiers « télétravaillables », autrement dit les métiers pour lesquels il est possible de télétravailler, et d'estimer ensuite la part des salariés qui pourraient télétravailler dans chaque secteur d'activité.

Le résultat est que **le télétravail ne peut être activé que pour une part seulement des emplois salariés**. Au maximum, un peu moins de la moitié (45 %) des salariés dont le lieu de travail est la Région bruxelloise pourrait télétravailler. Cette proportion bruxelloise est supérieure à la moyenne nationale (30 %) car la Région concentre beaucoup de sièges administratifs d'organisations privées ou publiques.

On y trouve donc de nombreux emplois de bureau pour lesquels il est plus aisé de télétravailler. Le fait que le télétravail soit possible pour à peine 1 salarié sur 2 en Région de Bruxelles-Capitale n'est toutefois pas en soi un objectif à atteindre, mais représente **le plafond maximum du développement du télétravail** dans une situation post-COVID.

En effet, **tous les salariés qui peuvent télétravailler ne le font pas** aujourd'hui en Région de Bruxelles-Capitale. La mise en œuvre effective du télétravail, pour les fonctions adaptées à cette pratique, dépend de facteurs liés :

- À l'offre de télétravail du côté des employeurs, permise par les investissements dans le matériel ICT, des formations permettant sa mise en œuvre ou encore la taille des entreprises ;
- Et à la demande de télétravail par les travailleurs, dès lors que le télétravail est réalisé sur base volontaire. Les

caractéristiques et préférences individuelles du travailleur, la localisation ou caractéristiques du domicile ou encore le gain de temps potentiel dû à la réduction des déplacements sont des déterminants de cette demande.

De plus, **le télétravail sera généralement effectué une partie du temps sur la semaine de travail**, comme 1 ou 2 jours par semaine. Ces éléments sont donc à considérer pour identifier plus clairement l'impact du télétravail sur une série de dimensions comme l'immobilier, la mobilité, l'activité et les emplois induits lorsque la crise sanitaire sera derrière nous.

 **Brupartners : Suite au rapport d'étude « Analyse et impact du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale », disposez-vous de données plus récentes sur certains aspects du télétravail ?**

 **Sabrina Cipriano** : Mesurer les impacts du télétravail est une tâche complexe. Il n'est pas facile d'isoler l'impact d'une hausse de la pratique du télétravail des autres tendances urbaines. De plus, la quantification du recours au télétravail dépend des définitions adoptées.

Aujourd'hui, les statistiques disponibles sont celles de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), qui portent sur le **travail à domicile**, c'est-à-dire le travail effectué par le travailleur à son domicile dans le cadre de son activité principale.

Bien que les définitions de travail à domicile et de télétravail se recouvrent en grande partie, il y a des situations pour lesquelles ce n'est pas le cas. Par exemple, **les enseignants qui font leur travail de préparation et de correction chez eux ne font pas du télétravail mais bien du travail à domicile**. Alors que le travail dans un bureau satellite ne constitue pas du travail à domicile, mais bien du télétravail. Les statistiques sur le travail à domicile fournissent donc une approximation de l'ampleur du télétravail, mais n'en sont pas une mesure exacte.

Un enjeu clé est certainement **d'évaluer le taux de recours au télétravail** (mais aussi la fréquence, les tâches concernées, l'organisation retenue) dans les secteurs public et privé, avec une **définition « commune » du concept de télétravail**. La méthode exploratoire proposée dans le rapport d'étude publié par l'IBSA est une 1^{ère} approximation. Mais pour avoir une meilleure vision de la question et suivre les évolutions dans le temps, il serait utile de **systematiser la collecte de ces statistiques**, au niveau de l'Enquête sur les forces de travail (EFT) ou de l'ONSS. Ce qui aurait l'avantage de disposer d'une information à l'échelle nationale.

Enfin, les données issues de l'EFT mentionnées dans le rapport portent sur l'année 2020. La mise à jour de ces données annuelles sera disponible au printemps 2022. Statbel, l'Office belge de statistique, publie aussi des données mensuelles qui permettent de suivre de plus près l'évolution du travail à domicile.

 **Brupartners : L'IBSA de perspective.brussels envisage-t-il d'autres sujets d'étude qui permettraient d'alimenter les travaux sur le télétravail et ses impacts en Région bruxelloise ?**

 **Sabrina Cipriano** : Perspective.brussels va poursuivre ses travaux d'analyse sur l'impact de la crise sanitaire en général et sur le télétravail en particulier. Plusieurs études sont prévues. Ainsi, **une analyse de l'évolution du travail à domicile avant et après la crise du COVID-19** va être menée. Une **évaluation du télétravail dans la fonction publique bruxelloise** sera également lancée en 2022, avec pour objectif notamment de mesurer l'évolution de la pratique du télétravail. Enfin, et plus largement, Perspective mène également **une analyse de l'impact des évolutions des pratiques professionnelles sur le secteur des bureaux**. Tous ces travaux, ainsi que des statistiques actualisées sur le travail à domicile des salariés, seront disponibles sur nos deux sites ibsa.brussels et perspective.brussels.

Le rapport d'étude « Analyse et impact du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale » a été réalisé par une équipe de recherche interdisciplinaire, issue de l'Université libre de Bruxelles (IGEAT, DULBEA et EBxl), sous la coordination de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse de perspective.brussels et à la demande du Ministre Gatz, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du multilinguisme, des Statistiques et de l'Image de Bruxelles.

Ce rapport est disponible sur le site Internet de l'IBSA, onglet « Publications ».

CONCLUSION

La crise sanitaire qui s'est déclenchée en 2020 aura bouleversé bon nombre de domaines. Le monde du travail n'y échappe pas.

D'abord, parce qu'au travers des dispositions exceptionnelles qui ont dû être prises à titre prophylactique, le télétravail a connu un essor et une ampleur sans précédent. Bien qu'un cadre légal existait déjà pour définir les contours de ce mode de travail en développement, celui-ci a dû être adapté aux circonstances, comme l'illustre l'adoption de la convention collective de travail n°149 d'application temporaire. Ce nouveau texte ne constitue sans doute qu'une étape intermédiaire vers une législation plus aboutie afin d'inscrire durablement le télétravail dans les pratiques du marché du travail. Les éventuelles réglementations futures devront prendre en compte les bilans qui auront pu être faits suite à une immersion à grande échelle pour nombre de travailleurs et d'employeurs dans la pratique du télétravail structurel.

Les 1^{ers} éléments qui ressortent de diverses enquêtes nous indiquent que des éléments positifs comme négatifs seront à prendre en compte. À côté de l'indiscutable avantage que constitue la limitation des fastidieux déplacements

en heures de pointe dans une ville congestionnée comme Bruxelles, certains travailleurs ont considéré le télétravail comme une opportunité d'améliorer leur concentration et leur productivité, de diminuer leur stress et in fine, de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Pour d'autres, certains éléments négatifs sont venus partiellement assombrir le tableau du télétravail, parmi lesquels l'isolement social avec les collègues ou la fin des échanges informels avec ceux-ci. Pour les managers et employeurs, le télétravail aura constitué une opportunité de faire baisser l'absentéisme (en faisant abstraction des circonstances propres à la pandémie) et de faire, dans certains cas, des économies d'échelle, mais aura également été un défi en termes d'organisation du travail et de gestion des équipes.

Au-delà du monde du travail proprement dit, le télétravail pourrait significativement affecter certains secteurs d'activité peu enclins à se développer, voire à se maintenir, sans pouvoir compter sur un nombre important de travailleurs, potentiels clients, dans le quartier où ils sont situés. Dès l'instant où l'emploi intérieur bruxellois semble à plus de 40 % télétravaillable, il serait pertinent de s'interroger sur les conséquences d'une présence des travailleurs concernés à Bruxelles. En effet, les activités les plus aptes au travail hybride sont majoritairement exercées par du personnel hautement qualifié (avec des revenus d'un certain niveau) et majoritairement domicilié en dehors du territoire régional bruxellois.

Il faut donc s'interroger sur l'impact d'un renforcement du télétravail structurel sur

certaines secteurs, comme le commerce et l'HORECA qui pourront moins compter sur cette clientèle. Par ailleurs, si les surfaces de bureau sont réduites en proportion, certaines activités de service et de soutien comme le nettoyage en entreprises en souffriront également. Or, le point commun des secteurs potentiellement les plus impactés est qu'ils occupent majoritairement des travailleurs bruxellois moins qualifiés, alors que la Région de Bruxelles-Capitale souffre déjà d'un taux d'emploi intérieur insuffisant de l'ordre de 56,6 % en décembre 2021 (les objectifs européens en la matière d'ici 2030 sont de mettre à l'emploi 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans).

Enfin, ce dossier s'est penché sur les études actuelles visant à évaluer les impacts du télétravail sur des thématiques importantes au regard des enjeux bruxellois, comme l'environnement, la mobilité, ou encore les recettes pour les finances publiques. Au regard du caractère récent du télétravail (du moins dans l'ampleur qu'il connaît depuis 2020), un certain nombre d'inconnues persistent pour pouvoir en objectiver les conséquences, soit parce que les données chiffrées actuelles sont insuffisantes, soit parce qu'il existe encore trop d'incertitudes sur l'évolution de ce phénomène dans les années à venir.

Le télétravail reste donc, au-delà d'un événement d'ampleur qui semble s'installer pour durer, une source d'interrogations, en particulier pour une ville-région comme Bruxelles dont le dynamisme économique repose également sur la présence de ses travailleurs bruxellois ou navetteurs.



Les Avis de Brupartners

Émis entre le 16 septembre et le 18 novembre 2021



AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE - URBANISME

A-2021-078-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la digitalisation des procédures d'instruction des demandes de certificat et de permis d'urbanisme et de lotir et des recours y relatifs régis par les dispositions du CoBAT.

16 septembre 2021

A-2021-081-BRUPARTNERS

Projet de plan d'aménagement directeur « MIDI ».

21 octobre 2021

A-2021-090-BRUPARTNERS

Projet de plan d'aménagement directeur « JOSAPHAT ».

18 novembre 2021

A-2021-091-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois de l'Aménagement du Territoire et l'ordonnance du 5 juin 1997 relative aux permis d'environnement en matière d'évaluation des incidences.

18 novembre 2021

ÉCONOMIE

A-2021-066-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale visant à associer les communes dans le développement économique de la Région de Bruxelles-Capitale.

16 septembre 2021

A-2021-083-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à une aide aux entreprises pour l'organisation d'événements dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19.

18 novembre 2021

ENVIRONNEMENT

A-2021-063-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du XX/XX/2021 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 janvier 2018 relatif à la création d'une zone de basses émissions visant à introduire les critères pour la période 2025-2035.

16 septembre 2021

A-2021-064-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance modifiant le Code du 25 mars 1999 de l'inspection, la prévention, la constatation et la répression des infractions en matière d'environnement et de la responsabilité environnementale, en vue d'y insérer une procédure de transaction administrative.

16 septembre 2021

A-2021-080-BRUPARTNERS

Propositions tarifaires initiales de la SBGE et de VIVAQUA portant sur la période réglementaire 2022-2026.

21 octobre 2021

A-2021-082-BRUPARTNERS

Rapport d'évaluation sur l'application de la responsabilité élargie des producteurs concernant les déchets en Région de Bruxelles-Capitale.

21 octobre 2021

A-2021-084-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 1^{er} mars 2007 relative à la protection de l'environnement contre les éventuels effets nocifs et nuisances provoqués par les radiations non ionisantes, l'ordonnance du 5 juin 1997 relative aux permis d'environnement et l'ordonnance du 2 mai 2013 portant le Code bruxellois de l'Air, du Climat et de la Maîtrise de l'Énergie.

18 novembre 2021

A-2021-085-BRUPARTNERS

Projet de cahier des charges du rapport sur les incidences environnementales du projet de programme de mesures du Plan de Gestion de l'Eau 2022-2027.

18 novembre 2021

A-2021-086-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la mise en œuvre de la procédure de consultation transfrontière dans le cadre des demandes de certificat ou de permis d'environnement, d'urbanisme ou de lotir et à l'affichage des décisions.

18 novembre 2021

A-2021-088-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale créant une dotation de compensation des charges communales liées à la distribution de l'eau et de la collecte des eaux usées.

18 novembre 2021

EUROPE - INTERNATIONAL

A-2021-067-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention du Conseil de l'Europe sur l'accès aux documents publics, faite à Tromsø le 18 juin 2009.

16 septembre 2021

A-2021-068-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment au Protocole additionnel à la Charte européenne de l'autonomie locale sur le droit de participer aux affaires des collectivités locales, fait à Utrecht le 16 novembre 2009.

16 septembre 2021

A-2021-069-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention du

Consultez ces avis dans leur intégralité sur www.brupartners.brussels, onglet « Avis et contributions » !



Conseil de l'Europe sur la coproduction cinématographique (révisée), faite le 30 janvier 2007 à Rotterdam.

16 septembre 2021

A-2021-070-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment au Protocole n°3 à la Convention-cadre européenne sur la coopération transfrontalière des collectivités ou autorités territoriales relatif aux Groupements eurorégionaux de coopération (GEC), fait à Utrecht le 16 novembre 2009.

16 septembre 2021

A-2021-071-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention du conseil de l'Europe sur une approche intégrée de la sécurité, de la sûreté et des services lors des matches de football et autres manifestations sportives, faite à Saint-Denis le 3 juillet 2016.

16 septembre 2021

A-2021-072-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment au Protocole d'amendements modernisant la Convention du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel du 28 janvier 1981, fait à Strasbourg le 29 octobre 2018.

16 septembre 2021

A-2021-073-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention des Nations Unies sur la transparence dans l'arbitrage entre les investisseurs et Etats fondé sur des traités, faite à New York le 10 décembre 2014.

16 septembre 2021

A-2021-074-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord portant extinction des traités bilatéraux d'investissement entre Etats membres de l'Union européenne, fait à Bruxelles le 5 mai 2020.

16 septembre 2021

A-2021-075-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention de Strasbourg de 2012 sur la limitation de la responsabilité en navigation intérieure, faite à Strasbourg le 27 septembre 2012.

16 septembre 2021

A-2021-076-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord entre le Gouvernement du Royaume de Belgique, le Gouvernement de la Communauté flamande, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement de la Communauté germanophone, le Gouvernement de la Région flamande, le Gouvernement de la Région wallonne, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Gouvernement de la République française en matière de transferts de corps par voie terrestre des personnes décédées, fait à Paris le 9 mars 2020.

16 septembre 2021

FINANCES – FISCALITÉ – BUDGET

A-2021-089-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant transposition de la directive (UE) 2019/520 du Parlement européen et du Conseil du 19 mars 2019 concernant l'interopérabilité des systèmes de télépéage routier et facilitant l'échange transfrontière d'informations relatives au défaut de paiement des redevances routières dans l'Union.

18 novembre 2021

FORMATION

A-2021-065-BRUPARTNERS

Avant-projet d'accord de coopération entre la Commission communautaire française et la Région wallonne créant FORMAFORM, Centre multi-partenarial de développement des compétences des professionnels de l'orientation, de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et de la validation des compétences.

16 septembre 2021

MOBILITÉ

A-2021-087-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 mai 2014 relatif à l'exemplarité des pouvoirs publics en matière de transport.

18 novembre 2021

POUVOIRS PUBLICS – GOUVERNANCE

A-2021-077-BRUPARTNERS

Création d'une plateforme permanente de dialogue et de concertation du non-marchand (PPDCNM) auprès de Brupartners relevant des décisions du Gouvernement lors de l'Accord non-marchand 2018-2019 pour la COCOF et la COCOM.

16 septembre 2021

A-2021-079-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance relative à l'extension du COVID Safe Ticket en cas de nécessité découlant d'une situation épidémiologique particulière.

21 octobre 2021

« Quel avenir pour les commerces bruxellois ? »

Avec Benjamin Wayens



Benjamin Wayens

Benjamin Wayens est Logisticien de recherche et maître d'enseignement auprès d'EBxl, le réseau des études bruxelloises de l'ULB.

Brupartners : Quels sont les rôles que joue le commerce de détail en ville ?

 Benjamin Wayens : Le commerce de détail est l'activité qui consiste à vendre des biens ou des services dans des quantités adaptées au consommateur final. Il se distingue du commerce de gros, qui assure lui l'approvisionnement des revendeurs au détail ou de collectivités. Dans le monde de l'entreprise, on parlera respectivement de « business to consumer » (B2C) et de « business to business » (B2B).

Pratiquement, le commerce de détail assure de multiples fonctions :

- Dans la chaîne de distribution, il assure le transfert effectif au consommateur des biens issus de sphères de production, mais aussi de multiples traitements tels que la facturation, le groupage-dégroupage, l'emballage, l'étiquetage, le stockage, le financement du stock, une partie de la promotion et de la publicité, etc. ;
- En constituant un assortiment, le commerce de détail réunit des biens et des services issus de différents producteurs pour satisfaire le client en matière de type de besoin, de goût, de choix, de prix et de modalité d'organisation des achats ;
- Le conseil au consommateur et donc la mise en adéquation de l'offre,

est aussi essentiel, surtout quand il y a un décalage important entre la technicité de l'offre et le niveau de compétence des consommateurs ;

- Enfin, le commerce de détail tend de plus en plus à piloter certaines filières de production (en définissant les produits notamment), du fait de sa bonne connaissance du marché. Ce n'est plus uniquement l'exutoire de produits industriels standardisés.

Toutes ces fonctions sont essentielles pour le fonctionnement de l'économie urbaine, mais aussi pour donner accès à la consommation à la population et aux usagers de la ville, dont les caractéristiques, besoins et compétences (y compris numériques) peuvent être très divers.

C'est évidemment aussi un secteur important pour l'emploi. En prenant en compte salariés et indépendants, et en incluant la restauration et la vente automobile (mais pas les banques assurances ou le commerce non sédentaire), on peut estimer l'emploi du secteur en Région de Bruxelles-Capitale à 61.000 équivalents temps plein en 2018. Cela représentait 9 % de l'emploi régional.

Brupartners : Comment a évolué le commerce en Région de Bruxelles-Capitale ces dernières années ?

 Benjamin Wayens : En ce qui concerne la vente de biens sensu stricto, on observait en 2019 moins de points de vente qu'en 2009, mais par contre, il y a plus de mètres carrés de surface de vente. On peut donc clairement affirmer qu'il y a moins de magasins et qu'ils ont tendance à être plus grands, les plus petits ayant tendance à disparaître davantage.

Mais ce bilan cache en fait des évolutions très différentes selon les types de points de vente et leurs modes d'exploitation.

Le commerce organisé, regroupant succursalistes et franchisés, est en nette croissance alors que le commerce indépendant au sens strict est lui en net déclin. C'est le résultat de la reconfiguration organisationnelle du commerce : la concentration économique du secteur augmente. La croissance des surfaces est concentrée dans le commerce organisé, soit parce que la croissance nette est quasi exclusivement portée par celui-ci dans certains secteurs, soit parce qu'il remplace le commerce indépendant dans d'autres secteurs.

En résumé, la reconfiguration du commerce physique est la combinaison d'une adaptation à l'évolution des pratiques de consommation, de logiques de concentration économique associées à des gains de productivité et de nouvelles pratiques logistiques, mais aussi de dynamiques locales associées à l'urbanisation et l'équipement progressif des banlieues autour de Bruxelles.

Brupartners : Quelles seraient les clés pour (ré)adapter le commerce à la ville et la ville au commerce ?

 Benjamin Wayens : La première étape est de faire le bon diagnostic !

Pour comprendre la diminution du nombre de commerces et la multiplication des cellules vides qui est son corollaire, ce n'est pas forcément sur les causes de fermetures individuelles qu'il faut se focaliser. Il faut plutôt se demander : pourquoi les commerces qui ferment ne sont-ils pas repris ? Ou pourquoi les cellules commerciales vides ne sont-elles pas à nouveau occupées par d'autres activités commerciales ? On revient alors aux fondamentaux que sont la hausse de productivité, la concentration économique, l'inadéquation des plus petites cellules au fonctionnement et au rendement actuels, l'absence de repreneur du fait des concurrences sur



“ Il faut probablement abandonner l’utopie de vouloir planifier le commerce (...) [et] plutôt veiller à planifier l’espace urbain et sa gestion en tenant compte des besoins du commerce. ”

le marché de l’emploi, etc. et surtout, la baisse de la demande immobilière en termes de nombre de cellules, mais pas en termes de mètres carrés, du fait de l’accroissement de la taille moyenne des points de vente.

Le tout sans négliger les effets de la fin de la croissance des dépenses commercialisables par habitant et donc le fait que depuis les années 2000, la croissance du chiffre d’affaires n’est plus portée que par la croissance démographique. Là où la démographie est peu dynamique, le commerce est donc menacé de décroissance. Heureusement, sur ce plan, le commerce bruxellois ne peut que louer sa croissance démographique.

Enfin, et c’est évidemment important pour le paysage urbain où les vitrines occupent en moyenne 9 % de rez-de-chaussée, le commerce électronique change la donne. Une partie croissante des achats ne transite plus par les points de vente. Cela contribue donc à la baisse du chiffre d’affaires du commerce physique. Mais cela accroît aussi les frais d’exploitation : gérer un site Internet performant et optimiser la logistique pour la vente en ligne est plus aisé pour les (nouveaux) acteurs actifs exclusivement en ligne (dits « pure players ») et, dans une certaine mesure, pour le commerce organisé. La numérisation du commerce, qui touche par ailleurs aussi les approvisionnements, est plus difficile à mettre en œuvre pour les petits commerçants indépendants. Et il n’est pas certain que la numérisation soit rentable ou opportune pour tous.

Le diagnostic correct étant posé, on peut réfléchir à comment l’espace urbain peut accueillir au mieux le commerce sous ses différentes formes. Et dès lors, émettre un certain nombre de propositions :

- Mieux capter les différents flux commerciaux (ou les retenir) ;
- Ne pas limiter la question du commerce en ligne à une question logistique, mais bien travailler à la présence en ligne sous diverses formes pertinentes en fonction des cas ;
- Intégrer plus étroitement les commerces aux réflexions sur la transition environnementale ;
- Veiller à adapter l’immobilier commercial aux besoins du commerce, pas l’inverse ;
- Repenser les questions de mobilité en tenant compte du commerce et en adoptant un référentiel d’actions exprimé en termes d’accessibilité multimodale, modulée selon l’offre du noyau ;
- Clarifier et faire effectivement fonctionner un espace de débat autour du commerce et de ses acteurs, pour éclairer le référentiel d’actions publiques en la matière.

En résumé, il faut probablement abandonner l’utopie de vouloir planifier le commerce directement, en indiquant quels commerces ou formes de commerce doivent être présents ou sont

« souhaitables » (sur quelle base dans un contexte si mouvant ? Et comment ?). Il faudrait peut-être plutôt veiller à planifier l’espace urbain et sa gestion en tenant compte des besoins du commerce. Bref, assurer un environnement hospitalier pour les différents types et modes de commerce. Et quand c’est nécessaire, arbitrer et éviter les conflits d’usages. Y compris en traitant du commerce en ligne et de ses conséquences dans l’espace urbain. Le débat sur les conditions sociales dans le secteur des livraisons, par exemple, n’est probablement que le premier d’une longue liste.

La présentation utilisée lors de ce Webinaire est disponible sur le site Internet de Brupartners, onglet « Publications ».

Tous les éléments présentés ici sont détaillés dans une note de synthèse de la revue **Brussels Studies** : Benjamin Wayens, Tatiana Debroux, Pernelle Godart, Céline Mahieu, Mathieu Strale et Emmanuel d’Ieteren, « Le commerce à Bruxelles : réconcilier l’urbain avec un secteur en reconfiguration », *Brussels Studies* [En ligne], Notes de synthèse, n° 143, mis en ligne le 04 mai 2020, consulté le 25 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/brussels/4311>.

« État des lieux du rapprochement entre l'enseignement et le marché de l'emploi »

Avec Audrey Grandjean et Ewoud De Sadeleer



Audrey Grandjean

Audrey Grandjean est Responsable de service auprès de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi (IBEFE) de Bruxelles. L'IBEFE est une instance de concertation mise en place en vertu d'un accord de coopération conclu entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF et qui réunit les acteurs de l'enseignement, de l'emploi et de la formation et les partenaires sociaux, dans le but de développer des partenariats et des projets communs, mais aussi d'appuyer le pilotage de l'offre de formation et d'enseignement pour que celle-ci réponde au mieux aux besoins des entreprises et des différents publics.



Ewoud De Sadeleer

Ewoud De Sadeleer est Collaborateur auprès du Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) et Expert en formation continue et enseignement-marché de l'emploi.

Le Vlor est le conseil consultatif stratégique compétent pour l'enseignement et la formation au sein de la Communauté flamande. Il réunit les représentants du monde de l'enseignement et des organisations socio-économiques et socio-culturelles autour des politiques d'enseignement et de formation. Sur base de cette concertation, le Vlor remet des avis au Parlement flamand et au Ministre flamand compétent.

Brupartners : Pouvez-vous dresser le portrait de l'enseignement qualifiant francophone ?

A.G. : Tout d'abord, voici quelques chiffres clés¹. Il y a près de 25.000 élèves inscrits dans l'enseignement qualifiant francophone à Bruxelles. Ils sont répartis dans 75 écoles francophones bruxelloises et 5 Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA). Des dizaines d'options² sont proposées, qui couvrent d'ailleurs beaucoup de métiers en pénurie. On voit donc que l'enseignement qualifiant est largement représenté dans l'offre éducative à Bruxelles. En ce qui concerne la performance de l'enseignement qualifiant francophone à Bruxelles, c'est-à-dire sa capacité à faire réussir les élèves, elle est clairement insuffisante. Cet enseignement peine à qualifier, c'est-à-dire à diplômer. De nombreux colloques, rapports administratifs, études, chiffres officiels ont été produits depuis plus de 10 ans à ce sujet³. Ce que la Commission consultative formation emploi enseignement (CCFEE, prédécesseuse de l'Instance Bassin) expliquait il y a 13 ans est malheureusement toujours d'actualité : « L'enseignement bruxellois ne parvient pas à réduire les inégalités. Il a manifestement échoué dans sa mission d'intégration des populations fragilisées, souvent d'origine

immigrée : la mixité sociale, économique et culturelle n'est pas au rendez-vous. [...] Bref, l'ascenseur social est en panne »⁴. Alors que ce constat valait aussi pour la Wallonie et la Flandre il y a 10 ans, des progrès importants ont été réalisés chez nos voisins. À Bruxelles, les chiffres évoluent trop lentement, notamment chez les garçons qui sont sur-représentés dans les décrochages. Sans compter le tsunami du COVID qui a renforcé les inégalités, la précarité et donc fragilisé encore plus des parcours scolaires difficiles. La situation pourrait aussi être résumée en 3 mots : relégation, ségrégation, échec scolaire. L'enseignement qualifiant, et tout particulièrement l'enseignement professionnel, reste un enseignement qui concentre les élèves à fort retard scolaire⁵ (c'est-à-dire en échec scolaire) et les élèves issus de familles à indice socio-économique (très) faible⁶ (majoritairement les habitants du croissant pauvre de Bruxelles)⁷. Pire, ces 2 caractéristiques se cumulent. Les élèves dits « à indice socio-économique faible » se retrouvent plus régulièrement dans des filières où le taux de retard scolaire est élevé⁸. Les déterminants sociaux pèsent encore massivement dans les orientations des élèves. On est loin d'un enseignement « par vocation ». Une grande partie de l'offre d'enseignement qualifiant est en décalage avec les réalités du marché du travail. Aujourd'hui, 1/3 des élèves du

¹ Année scolaire 2018-2019, chiffres de l'IBEFE Bruxelles.

² C'est-à-dire des cursus menant à un métier.

³ Les Cahiers de recherche du Girsef « La ségrégation scolaire, reflet déformé de la ségrégation urbaine : Différenciation des milieux de vie des enfants bruxellois », Bernard Delvaux et Eliz Serhadlioglu, n° 100 Octobre 2014 : <https://ccfee.be/fr/publications/transitions/donnees-indicateurs-cles-transition-jeunes-labojeunes> - <https://ccfee.be/fr/publications/enseignement/la-dualisation-scolaire-en-region-bruxelloise> - <https://ccfee.be/fr/publications/enseignement/notes-de-synthese-enseignement> - https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics_rapport-pauvrete/barometre-welzijnsbarometer/barometre-social_2020_0.pdf et tout particulièrement p.76 « enseignement et formation ».

⁴ <https://ccfee.be/fr/publications/enseignement/le-systeme-scolaire-a-bruxelles-une-segregation-exacerbee>.

⁵ Les élèves bruxellois du secondaire connaissent un important taux de retard scolaire (minimum 2 ans). Pour l'année scolaire 2018-2019, il s'agit de **24 % des élèves toutes filières confondues**. On retrouve le plus grand pourcentage d'élèves en retard scolaire dans la **filière professionnelle (65 %)**, puis dans la filière technique et artistique (48 %) comparé à l'enseignement général (10 %).

⁶ Voir la définition officielle de l'indice socio-économique (ISE) sur le site de la FWB.

⁷ Les proportions d'élèves du secondaire en retard scolaire varient énormément en fonction de leur commune d'habitation. En 2018-2019, ce sont 33% des élèves habitant Saint-Josse-ten-Noode qui connaissent un retard scolaire contre 9 % à Woluwe-Saint-Pierre.

⁸ Ainsi, pour l'année scolaire 2018-2019, parmi les élèves de 16 ans à l'indice socio-économique le plus faible, 75 % sont en retard scolaire, pour seulement 32 % parmi les plus favorisés. Au cours de cette même année, ces mêmes élèves de 16 ans à l'indice socio-économique le plus faible sont plus de 50 % à suivre une scolarité dans l'enseignement qualifiant.

qualifiant suivent une option offrant très peu (voire pas) de débouché direct sur le marché du travail⁹. Dans le top 10 de la fréquentation, on trouve Technicien en comptabilité, Auxiliaire administratif et d'accueil, Agent d'éducation, Techniques sociales, Technicien de bureau et Agent en accueil et tourisme. Pourtant, comme je le disais en préambule, des dizaines d'écoles proposent aussi des options qui offrent des débouchés directs, pour des emplois bien rémunérés et de qualité (dans l'industrie, la logistique, la construction, etc.). Mais ces classes sont très peu fréquentées, ce qui pose la question de l'information des élèves sur leur perspective d'insertion.

 **Brupartners : La formation en alternance est souvent présentée comme « la voie royale » vers le marché de l'emploi. Pourtant, celle-ci rencontre plusieurs obstacles. Quels sont-ils ?**

 **A.G. :** La formation en alternance, et plus largement l'apprentissage en milieu de travail (« *work-based learning* »), sont plébiscités dans toute l'Europe comme offrant les meilleures et les plus rapides perspectives d'insertion professionnelle. Mais à certaines conditions. En Flandre, une grande réforme de l'alternance a été menée en 2016 avec un nouveau cadre légal (*Duaal Lereren*) et une simplification du paysage. En France également. Que recouvre concrètement la « formation en alternance » à Bruxelles ? Beaucoup de dispositifs, d'écoles, de centres de formation (publics ou privés) se targuent de proposer de la formation en alternance. Et c'est là le 1^{er} obstacle, l'usage extensif du concept de « formation en alternance ». La formation en alternance a des caractéristiques bien spécifiques¹⁰. J'ajoute que l'opérateur historique de l'alternance en Belgique, c'est la Formation Classes moyennes¹¹. Elle est l'héritière des anciennes corporations (qui ont bâti La Grand-Place de Bruxelles !) dans lesquelles c'est l'artisan qui formait son apprenti. La confrontation à la réalité du travail, et au monde de l'entreprise, ce va-et-vient entre pédagogie et pratique, le rôle central de l'entreprise dans la définition des compétences à acquérir, voire même de

leur évaluation, tout ceci est au cœur même de l'alternance. La contractualisation également, ainsi que le statut de « travailleur apprenti ». Tout ceci participe du système de formation en alternance. On voit à quel point il est exigeant et ne peut, en aucun cas, être le fruit d'un système de relégation. C'est une voie d'excellence. **2^{ème} obstacle :** l'absence de perméabilité de notre système de certification, c'est-à-dire la **position monopolistique du diplôme scolaire général**. Pour que la formation en alternance donne tous ses fruits, il faut que ses diplômés soient reconnus par tous. Ajouter une exigence de diplôme d'enseignement général à des cursus qui étaient jusque-là accessibles via l'alternance n'est pas un bon signal de mon point de vue¹². Savez-vous qu'il est toujours impossible d'accéder à l'université avec un diplôme de chef d'entreprise (qui est un diplôme spécifique à l'alternance) ? Savez-vous que pour être recruté sur des postes techniques dans les administrations (électricien par exemple), le seul diplôme exigé est le CESS ? Il est temps de dépasser les conservatismes et de **garantir à toutes et tous les mêmes chances, les mêmes droits, à compétences égales**. Il est temps de mettre toutes les certifications/diplômes délivrés par des services publics sur un pied d'égalité. Le projet certificat de compétence professionnelle (CCP)¹³ porté par le Consortium de validation des compétences et les opérateurs d'enseignement et de formation pour adultes est, à cet égard, porteur d'espoir.

 **Brupartners : Quelles seraient les pistes pour sortir de cette situation problématique ? Faut-il réformer l'enseignement qualifiant ?**

 **A.G. :** Le Pacte d'Excellence est en cours d'implémentation depuis plusieurs années par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Un de ces chantiers concerne la réforme du qualifiant et de l'alternance. Mais il est illusoire de vouloir résoudre les problèmes que j'ai listés plus haut en travaillant uniquement sur l'enseignement qualifiant. En effet, **les phénomènes de relégation et de ségrégation sont le résultat de l'enseignement général**.

On ne peut plus accepter, dans notre société démocratique, que **des milliers de jeunes sortent de l'école tous les ans sans diplôme ou certification**¹⁴, sans « métier en main », donc sans perspective concrète d'insertion. J'en profite pour préciser que le concept de « **qualification** » est utilisé abusivement, ce qui n'aide pas à comprendre les réels enjeux. José Rose¹⁵ l'a bien expliqué. Les « **non-qualifiés** » **n'existent pas** (tout le monde a un minimum de compétences). En revanche, nos compétences peuvent ne pas être **reconnues**, c'est-à-dire certifiées, via un diplôme par exemple. Lorsque l'on parle des « non-qualifiés », il s'agit le plus souvent des jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme. On entend aussi parler de « travail non-qualifié ». Or **le travail non qualifié n'existe pas** non plus. En effet, **tout travail demande la mise en œuvre de compétences** dans l'exercice de tâches spécifiques. En revanche, **un emploi peut être peu qualifié** si on se réfère alors à une classification dans les conventions collectives de travail. De ce point de vue, il y a bien des emplois peu qualifiés, c'est-à-dire classifiés à l'échelon le plus faible, correspondant à un niveau de **rémunération proche du salaire minimum**. J'en viens à une 1^{ère} proposition : renforcer notre contrat social autour d'**un droit à la certification tout au long de la vie**. Ce droit concerne au premier chef l'école et ses promesses d'émancipation et de justice sociale. Mais il concerne toute la société, les acteurs de la formation, les entreprises, les partenaires sociaux et les gouvernements. Tout citoyen doit avoir droit à une reconnaissance officielle de **ses compétences** ainsi qu'à une **seconde chance** s'il n'a pas terminé sa scolarité avec succès. Il faudrait également améliorer la **transparence et le partage des informations**. À Bruxelles, il est toujours quasi impossible d'avoir des données exhaustives sur, par exemple, le décrochage scolaire ou encore le taux de réussite dans le qualifiant (à l'inverse de la Flandre où tous les chiffres sont mis en ligne depuis des années). Comment s'orienter, comment choisir une école, un cursus, lorsqu'il est si difficile d'obtenir des informations claires sur ce que recouvrent les options, sur leurs

⁹ Soit parce que l'intitulé ne correspond à aucune offre sur le marché du travail (employé de bureau ou techniques sociales), soit parce que le niveau de qualification est inférieur à ce qui se pratique sur le marché du travail (par exemple, technicien comptable demande aujourd'hui un bachelier et la maîtrise des deux langues nationales). Calcul IBEFE Bruxelles.

¹⁰ Cfr. Les anciens travaux du Conseil de l'Éducation et de la Formation toujours d'actualité (avis n° 68) mais aussi le site belge RefereNet et les plateformes européennes comme le Cedefop.

¹¹ L'efp/SFPME à Bruxelles, l'IFAPME en Wallonie et Syntra en Flandre.

¹² Cfr. La réforme des milieux d'accueil de la petite enfance (MILAC).

¹³ Plus d'informations à ce propos sur le site de l'IBEFE Bruxelles : <https://www.bassinfe-bxl.be/sites/default/files/Avis%20n%C2%B015%20CCP.pdf>.

¹⁴ 25 % des 20-24 ans et 20% des 25-34 ans n'ont pas terminé l'enseignement secondaire supérieur à Bruxelles (Source : Eurostat, *Enquêtes Force de Travail*).

¹⁵ Rose, J. Qu'est-ce que le travail non qualifié ? La Dispute, Paris, 2012, 177 p.

débouchés et sur la **réalité de l'exercice des métiers** ? Quelles informations sur les opportunités d'emploi donne-t-on aux jeunes qui choisissent « technicien de bureau » ? Autre exemple, il existe un fonds bruxellois qui permet de financer les projets d'équipement des écoles. Il est doté annuellement de plusieurs millions d'euros. Or ces moyens ne sont pas utilisés de manière optimale, et sans coordination avec les autres lieux d'équipement de pointe comme les Pôles Formation Emploi (cfr. [l'avis de l'IBEF](#) Bruxelles). **L'ouverture de l'école reste un levier majeur.** L'école seule ne peut résoudre l'immense défi de la réussite et de l'ascenseur social pour toutes et tous. L'enseignement qualifiant doit continuer à s'ouvrir, à créer des partenariats avec les entreprises et les secteurs qui le souhaitent, à créer des ponts avec les acteurs de la formation pour adulte, à promouvoir les stages de qualité, etc. Aujourd'hui, et la Fondation pour l'Enseignement peut en témoigner, un nombre très important d'entreprises et de secteurs professionnels¹⁶ cherchent des écoles pour lancer des projets concrets. Autre levier d'actions pour revaloriser le qualifiant : **proposer des cursus qui reflètent les évolutions de notre société.** Où sont les options en coding ? En valorisation des déchets ? En création digitale ? Il y a de belles opportunités d'emploi dans ces secteurs, et c'est une offre qui pourrait accrocher des jeunes en quête de sens. Les magnifiques initiatives comme MolenGeek ou BeCode le démontrent. Enfin, il faut travailler sur **l'apprentissage des langues.** Aujourd'hui à Bruxelles, un jeune qui se forme au commerce, aux métiers administratifs ou à la logistique ne bénéficie quasi jamais de cours de néerlandais. Ce n'est pas prévu dans le programme. C'est un contresens absolu. Bruxelles a des spécificités dont doit tenir compte l'enseignement francophone. Bruxelles va accueillir bientôt une Cité des Langues, est-ce que l'enseignement va y participer ?

Brupartners : Comment fonctionne le système du « Duaal Leren » ?

E.D.S. : Les dispositifs d'apprentissage sur le lieu de travail déjà existants (comme « Leren en Werken ») visaient à pratiquer des compétences sur le lieu de travail qui avaient été acquises en classe. Dans le cas du « Duaal Leren », un élève **acquiert des compétences à l'école ET sur le lieu de travail**, et une collaboration étroite des écoles, des entreprises et des secteurs

s'avère par conséquent essentielle. Afin de garantir la qualité de la formation, une entreprise doit être agréée et l'accompagnateur doit suivre une formation spécifique. Depuis le 1^{er} septembre 2019, le « Duaal Leren » a atteint sa vitesse de croisière et entre-temps, **2.338 élèves** se sont inscrits. Par ailleurs, 268 élèves passent actuellement par la phase d'introduction. À partir de l'année scolaire suivante, le « Duaal Leren » sera également possible dans le cadre de l'enseignement pour adultes et – dans le futur – une extension à l'enseignement supérieur est prévue. Le principal défi porte sur le **passage de l'ancien dispositif** de « Leren en Werken » au **nouveau système** de « Duaal Leren », qui doit être finalisé pour l'année scolaire 2025-2026. En effet, les jeunes qui ne sont pas à la recherche d'un emploi, qui ne sont pas prêts à faire leur entrée sur le marché de l'emploi ou qui sont en décrochage scolaire doivent également pouvoir trouver leur chemin vers l'emploi grâce au nouveau système de « Duaal Leren ». Les dernières adaptations à la phase de lancement sont en tout cas encourageantes (par exemple un trajet qualifiant sur mesure) mais le **financement** pour l'encadrement par le personnel et l'accompagnement sur mesure fait encore défaut.

Brupartners : En Flandre, la coopération entre le marché de l'emploi, l'enseignement et les secteurs est déjà bien développée. Pouvez-vous nous en dire plus ?

E.D.S. : Tous les 2 ans, les autorités flamandes investissent près de **20 millions d'euros** dans des « **accords sectoriels** » par lesquels les secteurs proposent des actions qui se situent dans le prolongement de l'enseignement et du marché de l'emploi, de l'apprentissage tout au long de la vie, et de la diversité (non-discrimination et inclusion). Dans le futur, le Gouvernement flamand veut développer encore davantage la coopération intersectorielle. Certains secteurs disposent en outre d'« **accords d'enseignement** » par lesquels ils investissent eux-mêmes des moyens pour se concentrer spécifiquement sur le **renforcement de l'enseignement**, axé sur le marché de l'emploi, et pour développer des actions avec les prestataires d'enseignement dans le cadre d'une commission d'accompagnement. Les acteurs en matière d'enseignement et d'emploi collaborent également et élaborent une **vision commune** dans le cadre de 2 partenariats :

le « **Partnerschap Duaal Leren** » et le « **Partnerschap Levenslang Leren** ». Le « Partnerschap Duaal Leren » délègue également des compétences aux partenariats sectoriels, comme le contrôle de l'exécution des conventions sur le lieu de travail et l'information et le soutien des entreprises. Le nouveau partenariat « Partnerschap Levenslang Leren » a, de son côté, rédigé fin 2021 un large plan d'actions afin de promouvoir en Flandre la participation à l'apprentissage tout au long de la vie.

Brupartners : Que prévoit le Vlor (Vlaamse Onderwijsraad) pour contrer le phénomène du décrochage scolaire ?

E.D.S. : La prévention et l'éradication du phénomène du décrochage scolaire constituent des thématiques importantes pour le Vlor, et les autorités flamandes présenteront à court terme un nouveau plan d'actions. Le Vlor prépare par ailleurs un avis (publié fin février 2022) pour esquisser les lignes de force et les priorités de ce plan d'actions. Une bonne **collaboration entre le domaine de l'enseignement et celui du bien-être** s'avérera cruciale dans ce domaine. Le 20 avril 2022, le Vlor consacrera en outre une journée d'étude à cette thématique qui permettra de mettre en lumière des exemples pratiques inspirants. Il existe déjà de beaux exemples de collaborations entre l'enseignement secondaire, l'éducation de la 2^{ème} chance (enseignement pour adultes), la commission d'examen et les acteurs sur le marché de l'emploi (comme le VDAB). Grâce à une journée qui met l'accent sur des échanges, nous voulons continuer à stimuler de telles collaborations en se basant sur les bonnes pratiques existantes.

Les présentations utilisées lors de ce Webinaire sont disponibles sur le [site Internet](#) de Brupartners, onglet « Publications ».



¹⁶ La STIB et ENGIE recherchent des profils d'électromécanicien, les secteurs de l'Alimentation ou du Transport Logistique sont à la recherche d'écoles qui pourraient ouvrir des options dans les métiers qu'ils représentent et pour lesquels ils constatent une forte pénurie de main d'œuvre.

Deux nouveaux logos pour le Conseil de l'Environnement et le Comité des Usagers de l'Eau



© CERBC

Créé par l'arrêté du 15 mars 1990, le Conseil de l'Environnement pour la Région de Bruxelles-Capitale (CERBC) renouvelle son identité visuelle avec la création de 2 nouveaux logos : un pour le Conseil de l'Environnement et un pour le Comité des Usagers de l'Eau, instauré au sein du Conseil par l'arrêté du 24 avril 2014.

Suite à un travail de réflexion mené autour de leur identité et des missions qui leur ont été confiées, les membres et le Secrétariat du Conseil de l'Environnement et du Comité des Usagers de l'Eau ont voulu mettre l'accent sur leur position reconnue d'**acteurs incontournables de la consultation environnementale bruxelloise et de la consultation relative à la politique de l'eau**. En faisant « peau neuve », le Conseil de l'Environnement et le Comité des Usagers de l'Eau se positionnent également comme des instances modernes, dynamiques et aux valeurs environnementales fortes.

Relooking mais pas refonte, les missions et les activités du Conseil de l'Environnement et du Comité des Usagers de l'Eau restent les mêmes.

Dans le cadre d'une intégration dans la charte graphique régionale, la feuille du logo du Conseil de l'Environnement et la goutte d'eau du logo du Comité des Usagers de l'Eau s'apparentent au **pétale d'iris, symbole de la Région de Bruxelles-Capitale**. La Terre nourricière fait éclore une feuille, symbole d'écologie et de durabilité d'une part, et est arrosée d'une goutte d'eau, symbole de la vie, d'autre part. Le cercle représente la table ronde et la consultation régionale.

Plus d'informations sur le site Internet du Conseil de l'Environnement (www.cerbc.brussels), lui aussi remis à neuf !

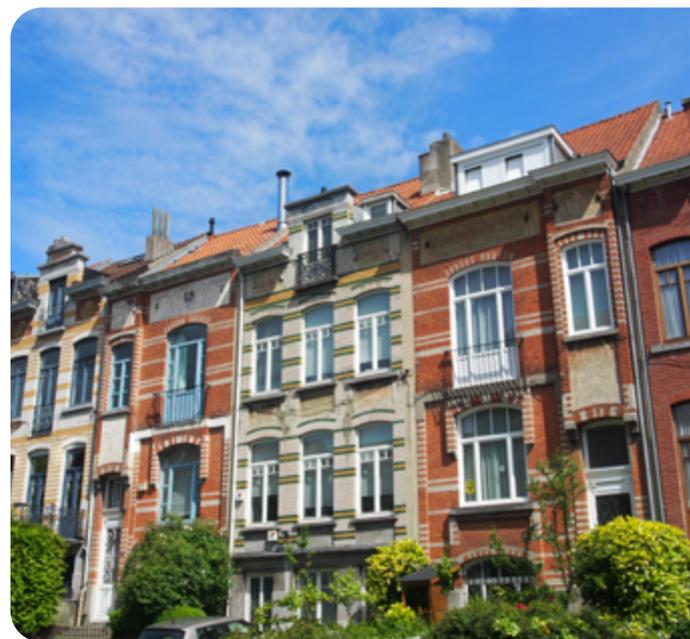
Un cadastre régional des logements présumés inoccupés

Pour contrer le phénomène problématique des logements inoccupés, la Secrétaire d'État au Logement Nawal Ben Hamou a chargé Bruxelles Logement de centraliser l'identification des logements présumés inoccupés en Région bruxelloise.

Pour ce faire, une équipe de chercheurs de l'ULB et de la VUB a été mandatée pour développer un **outil mathématique** permettant, en croisant plusieurs données (faible consommation d'eau, absence de domiciliation, surplus d'unités de logement par rapport au nombre de domiciliations, etc.), d'obtenir un recensement de ces logements. La probabilité d'inoccupation toucherait près de 10.000 bâtiments, soit entre 17.000 et 26.400 logements rien qu'en Région de Bruxelles-Capitale.

Une fois l'ensemble des logements présumés inoccupés identifiés, des enquêtes supplémentaires et davantage ciblées devront être réalisées pour obtenir un recensement correct et actualisé. Ces biens seront ensuite **remis sur le marché**. Pour rappel, maintenir inoccupé un immeuble ou une partie de bâtiment destiné au logement constitue une infraction administrative au Code Bruxellois du Logement.

Plus d'informations sur le [site Internet](#) de Bruxelles Logement, onglet « Actualités ».



Synthèse : les primes Renolution

Au 1^{er} janvier 2022, les Primes énergie, la Prime à la rénovation de l'habitat et la Prime à l'embellissement des façades ont fusionné pour former les « **Primes Renolution** ».

Le budget combiné des primes pour 2022 a été porté à **53,6 millions d'euros**. L'objectif des Primes Renolution est d'assurer un accès pour tous les groupes cibles, et en particulier pour les groupes à faibles revenus, qui auront la possibilité de financer au moins 50 % du coût de leurs rénovations énergétiques.

Cette amélioration administrative s'inscrit dans la **poursuite des objectifs climatiques** de la Région bruxelloise et en particulier dans le cadre de la stratégie « Renolution », qui vise à diviser par 3 la consommation moyenne des foyers d'ici 2050.

© Bruxelles Environnement



© homegrade.brussels

Les bâtiments représentent la plus importante source d'émissions directes de gaz à effet de serre à Bruxelles.

Pour faire le point sur les tenants et aboutissants de la situation et mieux comprendre cette fusion, homegrade.brussels a récemment publié une **synthèse illustrée des incitants financiers à l'achat et à la rénovation des logements** en Région de Bruxelles-Capitale.

Plus d'informations sur cette fusion de primes sont également disponibles sur le [site Internet](http://www.environnement.brussels) de Bruxelles Environnement (www.environnement.brussels) et sur le [site Internet](http://www.quartiers.brussels) d'urban.brussels (www.quartiers.brussels).

Focus : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?

Dans un de ses derniers focus, l'IBSA s'est intéressé à une question qui préoccupe beaucoup de parents et futurs parents bruxellois : **y aura-t-il assez de places pour tous les élèves dans les écoles en 2030 ?**

Si l'on s'attend à une diminution du nombre d'élèves fréquentant l'enseignement maternel, comme c'est le cas depuis quelques années, ainsi que l'enseignement primaire, le nombre d'élèves à scolariser au sein de **l'enseignement secondaire** en Région bruxelloise devrait, lui, fortement augmenter (avec une hausse estimée à environ **10.000** nouveaux élèves) d'ici 2029-2030. Les places dans les écoles seront-elles dès lors suffisantes ?

Après avoir dressé le portrait de la situation démographique actuelle, de l'évolution de la population scolaire et des perspectives d'ici 2029-2030 dans les écoles bruxelloises, le focus s'achève par une **analyse des enjeux liés à la création de places** dans les écoles de la Capitale.



© IBSA

En guise de conclusion, le focus insiste sur la nécessité absolue d'**anticiper la création de nouvelles places** (surtout au sein de l'enseignement secondaire inférieur), d'**achever à temps les projets d'infrastructures scolaires débutés** et, enfin, d'**assurer l'occupation complète des nouvelles places créées**. Ces pistes se révèlent primordiales pour apaiser les tensions engendrées, d'une part, par le manque criant de places dans les écoles bruxelloises observé depuis plusieurs années et, d'autre part, par l'augmentation du nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire attendue tout au long de cette décennie.

Le focus est disponible en intégralité sur le [site Internet](http://www.ibsa.be) de l'IBSA, onglet « Actualités ».

Avril 2022 – n°37

Publication périodique de Brupartners

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26
1000 Bruxelles
02/205.68.68

www.brupartners.brussels
brupartners@brupartners.brussels

ÉDITEUR RESPONSABLE :

Caroline Vinckenbosch

MISE EN PAGE :

Ideology – Schaerbeek

IMPRESSIONS :

DB Group – Anderlecht

ROUTAGE :

Trinôme - Schaerbeek

ILLUSTRATIONS :

Couverture : Shutterstock
Dossier : Hansez, I., IBSA, OCDE, perspective.brussels, Pexels, Pixabay, Shutterstock, Taskin, L., Thisse, J.F.
Débats/Webinaires : Pixabay, Shutterstock
Brèves : CERBC, Shutterstock
Publications : Bruxelles Environnement, homegrade.brussels, IBSA

COMITÉ DE RÉDACTION :

Edito : Paul Palsterman
Actualités : Coralie Waeyenbergh
Dossier : Mathieu Reichling
Débats/Webinaires : Coralie Waeyenbergh
Les Avis de Brupartners, Brèves et Publications : Bertrand Ackerman, Marie Carette, Coralie Waeyenbergh
Traduction : Rik Duynslager, Eric Vanderheyden

REMERCIEMENTS :

Sabrina Cipriano, Ewoud De Sadeleer, Audrey Grandjean et Benjamin Wayens pour les interviews accordées.