

DynaM – Release 13/12/2016

Info: ONSS: Peter Vets ▪ Tél. 02 509 31 43 ▪ peter.vets@onss.fgov.be
HIVA: Ludo Struyven & Tim Goesaert ▪ Tél. 016 32 33 41 ▪
ludo.struyven@kuleuven.be ▪ tim.goesaert@kuleuven.be

Dynamiques sur le marché de l'emploi belge 2005 - 2015. Release 2016

Durant la période 2014-2015, l'emploi en Belgique a augmenté pour la deuxième année consécutive, et ce après une diminution de deux années successives (période 2011 à 2013). Entre le 30 juin 2014 et le 30 juin 2015, il y a eu une croissance nette de 32 900 postes de travail (+0,9%). Pour la période 2015-2016, la croissance nette est encore légèrement plus élevée ⁽¹⁾.

L'évolution positive entre juin 2014 et juin 2015 est le résultat de 202 300 emplois supplémentaires auprès de nouveaux employeurs et d'employeurs en expansion (création d'emplois) et de la perte de 169 400 emplois dans des entreprises en contraction ou n'occupant plus de personnel (destruction d'emplois). Le recul des destructions se poursuit, tandis que la hausse du nombre d'emplois créés, observée en 2013-2014 n'est pas maintenue. La tendance positive nette durant la période 2014-2015 est donc surtout la conséquence du recul des destructions d'emplois.

Adoptons maintenant un autre angle de vue, celui du mouvement des travailleurs, autant dans les entreprises en expansion qu'en contraction, il y a des travailleurs qui entrent en service (entrée) ou qui quittent l'entreprise (sortie). Pour la période 2014-2015, le nombre de travailleurs entrants était de 583 700 tandis que le nombre de sortants était de 552 400 travailleurs⁽²⁾.

C'est ce que nous apprend l'analyse DynaM, l'analyse des dynamiques sur le marché du travail qui restent souvent cachées dans les analyses habituelles.

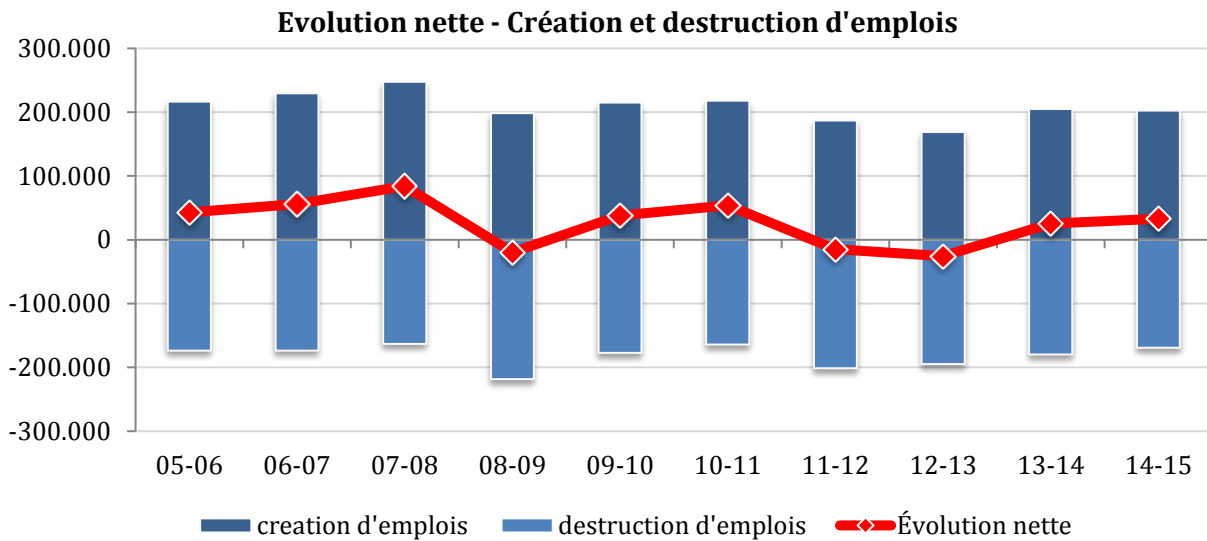
1. Les indicateurs DynaM principaux

Après la chute brutale de l'emploi en 2008-2009 et une deuxième contraction dans la période 2011-2013, le marché du travail s'est redressé avec une croissance modérée mais continue durant la période 2013-2015. Le graphique 1 montre l'évolution nette sur la période 2005-2015 en résultat de l'évolution de la création et de la destruction d'emplois.

⁽¹⁾ <http://www.rsz.be/fr/news/746/croissance-plus-forte-du-marche-du-travail-au-deuxieme-trimestre-2016>.

⁽²⁾ Ne concerne que les travailleurs entrants/sortants chez les employeurs déclarés à l'ONSS (90% de l'emploi, 99% des employeurs)

Graphique 1 Réallocation d'emplois en Belgique: évolution sur base annuelle en chiffres absolus

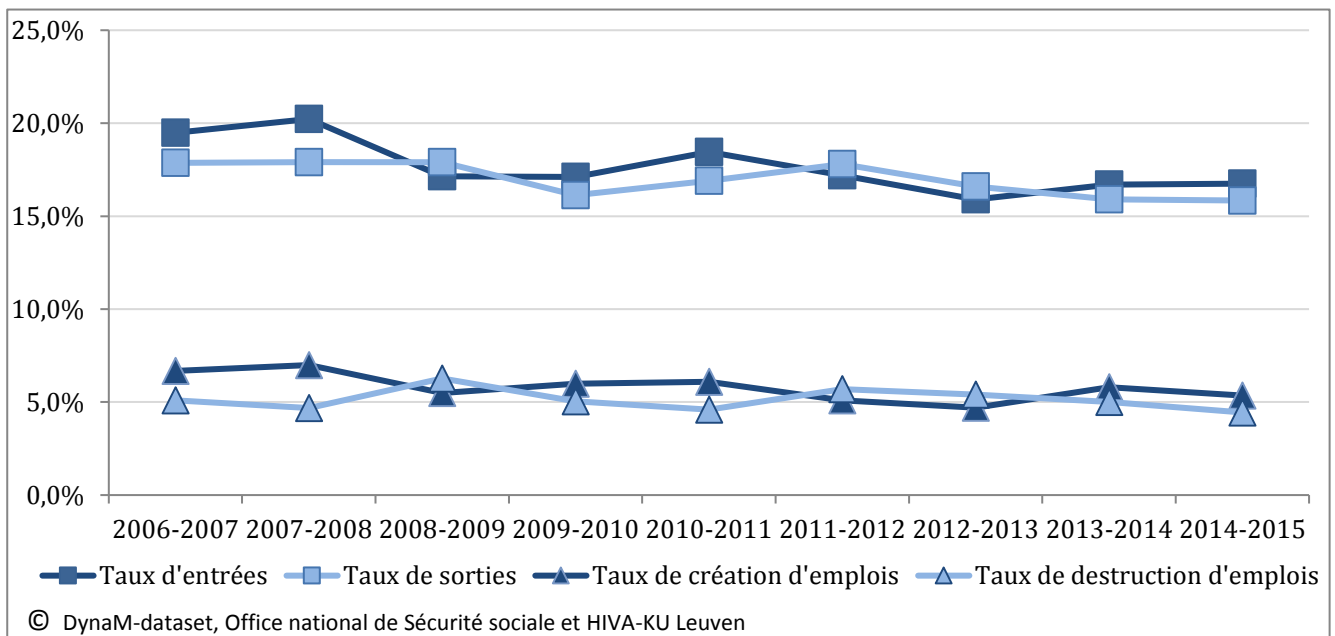


© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

A partir du graphique 1, on voit que la création d'emplois a légèrement diminué dans la période 2014-2015 par rapport à la période 2013-2014, mais que la diminution de la destruction d'emplois a été plus importante. Le résultat est une croissance nette de l'emploi un peu plus importante.

L'évolution nette de l'emploi n'est pas seulement le solde entre emplois créés et emplois détruits mais elle est également le solde entre le nombre de travailleurs qui sont entrés en service et le nombre de travailleurs sortants.

Graphique 2 Dynamique des travailleurs et dynamique de l'emploi, Belgique (2006-2015)



© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Sur base du graphique 2, il apparaît que la baisse des taux de création d'emplois et de destruction d'emplois observée en 2014-2015 ne se reflète pas dans une baisse similaire des taux d'entrées et de sorties. En effet, le taux d'entrées et le taux de sorties de la période 2014-2015 sont quasiment les mêmes que pour la période précédente. La légère croissance nette d'emploi depuis 2013 ne va donc pas de pair avec une croissance de la dynamique des travailleurs (somme des entrées et des sorties). La dynamique totale des travailleurs

comporte deux composantes : la dynamique des travailleurs suite à l'expansion ou la contraction des entreprises (réallocation d'emplois) et la dynamique qui correspond aux changements d'emploi dans le cadre des postes de travail *existant* (churning). Malgré sa croissance de 0,5% dans la période 2014-2015, le taux de churning ⁽³⁾ reste à un niveau bien inférieur à celui d'avant la période de crise de 2008.

2. Dynamique des employeurs

Le tableau 1 montre dans quelle mesure, les nouveaux employeurs (entrants) contribuent à la création d'emplois et dans quelle mesure les entreprises sortantes (arrêt de l'activité d'employeur) sont responsables de la destruction d'emplois.

Tableau 1 Création et destruction d'emplois par employeurs entrants et sortants

Période	Employeurs entrants	Création d'emplois par employeurs entrants		Employeurs sortants	Destruction d'emplois par employeurs sortants	
	nombre	nombre	%	nombre	nombre	%
2014-2015	23.806	37.961	18,8	23.708	45.476	26,8
2013-2014	23.397	36.953	18,0	24.654	49.149	27,4
2012-2013	22.999	36.061	21,3	25.216	48.290	24,8
2011-2012	24.168	37.620	20,1	25.420	47.585	23,6
2010-2011	25.763	41.738	19,1	24.551	44.932	27,4
2009-2010	24.587	41.753	19,4	24.018	44.355	25,0
2008-2009	24.531	40.967	20,6	24.865	48.598	22,3
2007-2008	26.416	45.766	18,5	24.129	42.777	26,2
2006-2007	26.360	45.319	19,7	24.126	45.514	26,2

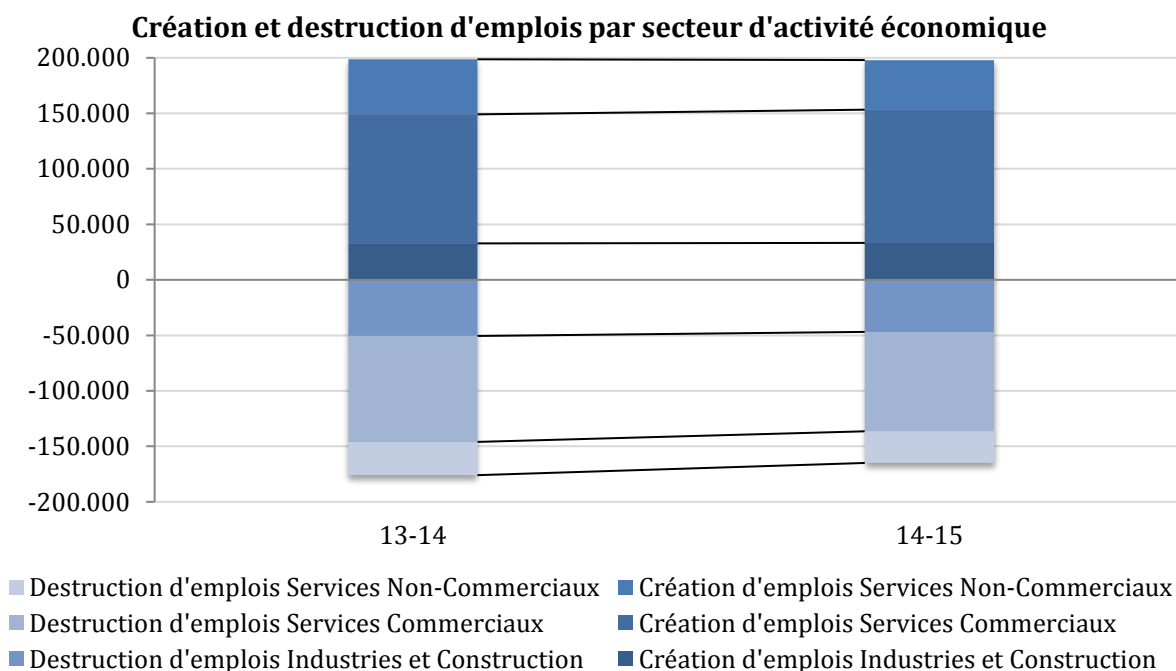
© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Entre juin 2014 et juin 2015, quelque 38 000 emplois ont été créés par 23 800 entreprises qui ont débuté une activité d'employeur. De même, quelque 45 500 emplois ont été détruits auprès de 23 700 entreprises qui ont cessé leur activité d'employeur.

Le graphique 3 montre que la création d'emplois dans les trois secteurs principaux d'activité ne change guère. Le taux de création d'emplois dans les Services Commerciaux augmente légèrement de 7,4% à 7,7%, et celui des Services Non-commerciaux diminue un petit peu (de 3,3% à 3,0%). Le taux de destruction d'emplois baisse pour les trois secteurs principaux : Industries et Construction, Services Commerciaux et Services Non-commerciaux.

³ Le taux de churning reflète la qualité du matching sur le marché du travail entre les travailleurs, les emplois et les employeurs. Le churning permet aux travailleurs d'évoluer vers leur position optimale en terme d'efficacité et de salaire.

Graphique 3 Réallocation d'emplois par secteur d'activité économique



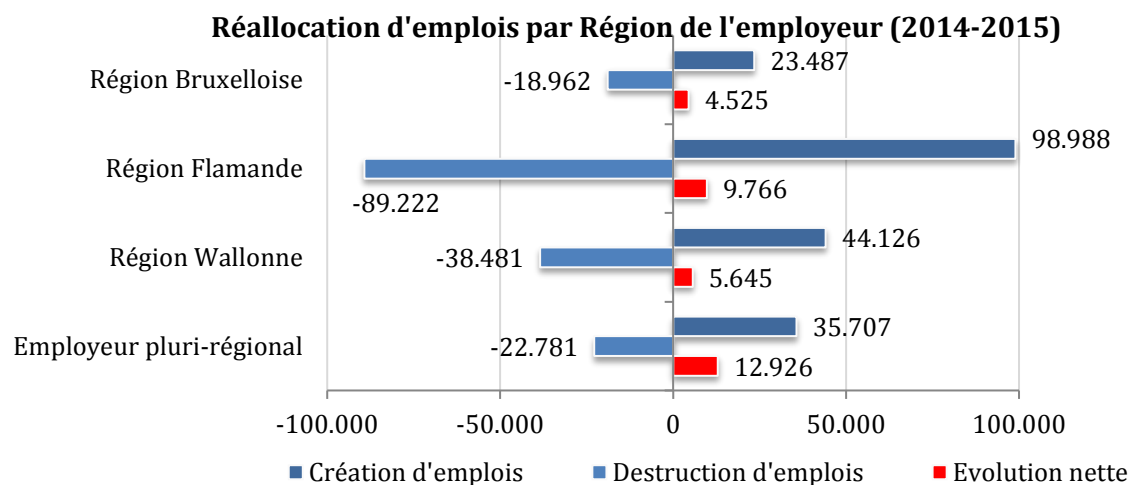
© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3. Dynamique régionale

Les notions de création et de destruction d'emplois sont liées à l'entité de l'entreprise en sa globalité. La croissance ou la contraction d'un employeur est déterminée en comparant l'emploi total de l'entreprise (la somme de l'emploi de toutes les unités d'établissements) au début et à la fin de la période. La création ou destruction d'emplois ne peut être attribué à une Région que pour les employeurs qui ont occupé leur personnel dans une seule Région (employeurs mono-régionaux).

Le graphique 4 reprend la création et la destruction d'emplois pour les employeurs mono-régionaux et pluri-régionaux (ceux qui dans la période de 2014-2015 ont été actifs dans plus d'une Région) avec, pour les employeurs mono-régionaux une répartition par Région.

Graphique 4 Réallocation d'emplois en Belgique selon type et région de l'employeur



© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Même si les employeurs pluri-régionaux ne sont responsables que de 17,6% des emplois créés et 10,4% des emplois détruits, il est d'une grande importance d'analyser leur dynamique afin de comprendre les évolutions des marchés d'emplois régionaux. Dans le cadre du projet DynaM-Reg, les chiffres régionalisés d'emploi de l'ONSS sont couplés au DynaM-dataset afin que les effets de la réallocation d'emplois sur les marchés d'emplois régionaux soient mesurables (4).

Ceci permet pour un employeur (pluri-régional) qui a occupé des travailleurs en Région A et Région B, de calculer l'évolution de son emploi dans les deux Régions séparément. Si à la fin de la période, le nombre de travailleurs de cette entreprise est plus (resp. moins) élevé qu'au début de la période, on parle d'une augmentation (resp. diminution) régionale. Il se peut qu'on observe dans une seule période une augmentation en Région A et une diminution en Région B auprès d'un même employeur. Le résultat net des augmentations/diminutions régionales au niveau d'une entreprise permet d'obtenir la création/destruction d'emplois de cette entreprise. L'augmentation ou la diminution dans une Région peut tout aussi bien être causée par l'expansion ou la contraction des établissements dans cette Région, que par des glissements entre établissements de différentes Régions ou même, par la délocalisation d'une Région à l'autre (5). Le projet DynaM-Reg permettra d'analyser ces phénomènes.

Le tableau 2 détaille par Région l'augmentation nette de 12.926 emplois auprès des employeurs pluri-régionaux (ce qui correspond à leur réallocation nette d'emplois) en montrant les augmentations/diminutions régionales sous-jacentes. Ceci révèle que, malgré l'augmentation globale nette auprès de ces employeurs, une diminution de 2.043 travailleurs est enregistrée pour les établissements Bruxellois de ces mêmes employeurs.

4 La dynamique régionale de l'emploi est dévoilée pour la première fois dans le cadre de DynaM-Reg, une collaboration entre l'ONSS et HIVA-KU Leuven et les trois autorités régionales : voir DynaM-Review 2016/3

5 Si en 2014, une entreprise n'a occupé son personnel qu'en Région Bruxelloise (à titre d'exemple) et qu'en 2015 elle ne l'occupe qu'entièrement ou partiellement en Région Flamande, alors cet employeur sera considéré comme un employeur pluri-régional pour la période 2014-2015.

Tableau 2 Evolution de l'emploi régional selon type d'employeur

Région	Employeurs mono-régionaux	Employeurs pluri-régionaux			Evolution nette
	Réallocation nette d'emplois	Augmentation	Diminution	Solde régional	
Total	19.936	51.758	38.832	12.926	32.862
Région de Bruxelles-Capitale	4.525	12.899	14.942	-2.043	2.482
Région Flamande	9.766	27.369	13.266	14.103	23.869
Région Wallonne	5.645	11.490	10.624	866	6.511

© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

L'impact sur l'évolution de l'emploi régional des employeurs pluri-régionaux a surtout été positif pour la Région Flamande. La croissance nette de l'emploi dans la Région Flamande est même largement due (60%) au solde régional des employeurs pluri-régionaux. L'impact sur l'évolution de l'emploi régional Wallon est par contre plutôt faible.

4. Dynamique des travailleurs

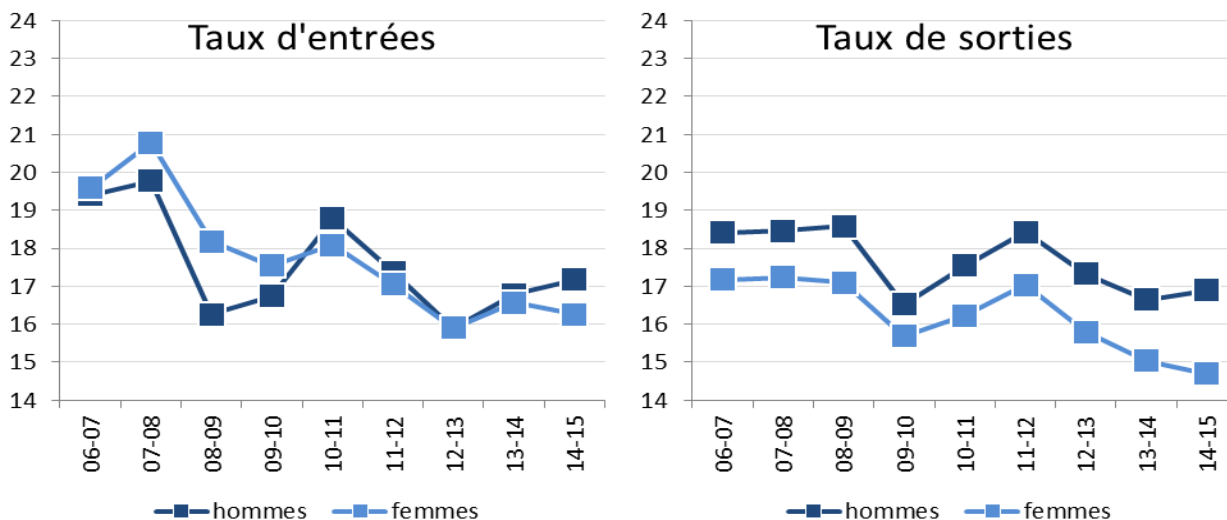
La dynamique de l'emploi dans les entreprises est mesurée au niveau de l'entreprise comme le solde entre les entrées et les sorties dans l'entreprise. Elle indique dans quelle mesure les entreprises adaptent leurs effectifs en fonction des circonstances économiques. L'intensité de la dynamique des travailleurs dans les entreprises et les secteurs est également un indicateur important. Les entrées et sorties des travailleurs peuvent être aussi bien associées aux employeurs qu'aux personnes occupées et aux postes de travail et elles montrent aussi l'impact des circonstances économiques au niveau des travailleurs.

- 4.1. Selon le genre du travailleur

Pour la période 2014-2015, les taux d'entrées et de sorties des hommes ont été supérieurs à ceux des femmes, mais comme l'écart entre les taux d'entrées et de sorties a été plus élevé chez les femmes, il y a eu une croissance nette de l'emploi plus importante pour les femmes (+1,6% en résultat de 16,3% entrées et 14,7% sorties) que pour les hommes (+0,3% en résultat de 17,2% entrées et 16,9% sorties).

Il est à noter que l'écart entre les taux d'entrées des hommes et des femmes, qui au cours de la période 2006-2014 avait graduellement disparu, est réapparu dans la période 2014-2015. L'écart entre les taux de sorties des hommes et des femmes s'est à nouveau accru (voir graphique 5).

Graphique 5 Evolution de la dynamique des travailleurs selon leur genre, 2006-2015



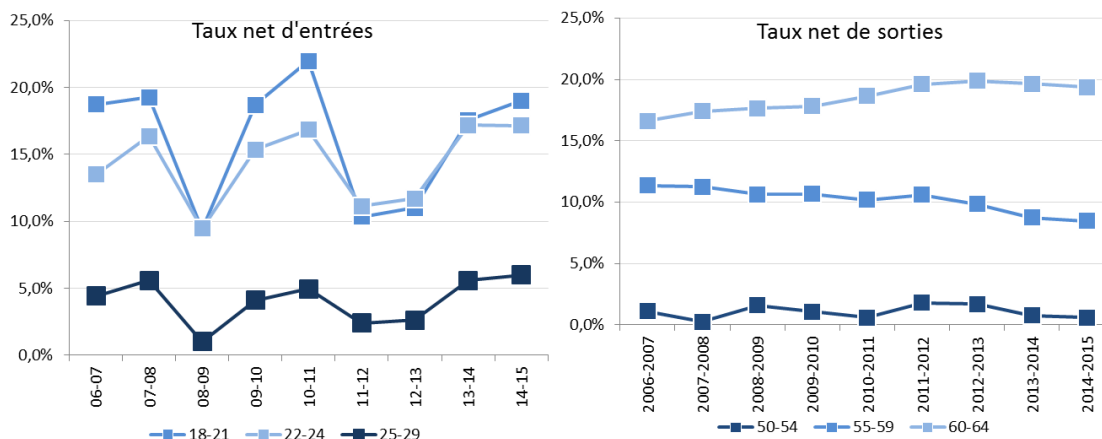
© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

- 4.2. Selon l'âge du travailleur

La dynamique des travailleurs est fortement liée à leur âge. Les jeunes sont en général plus dynamiques sur le marché du travail: ils rejoignent et quittent plus facilement une entreprise que les plus âgés. Les taux d'entrées et de sorties sont clairement plus élevés chez les plus jeunes (et ceci vaut également pour le taux de réallocation des travailleurs). Pour les plus âgés (à partir de l'âge de 50 ans), le taux de sorties repart à la hausse.

Le graphique 6 met en évidence l'évolution pour la période de 2006-2015 du taux net de la dynamique des travailleurs, autrement dit la différence entre le taux d'entrées et le taux de sorties. Le taux d'entrées pour une classe d'âge déterminée est établi en divisant le nombre d'entrées entre le début et la fin d'un cycle annuel par l'emploi moyen de cette classe d'âge au cours de cette période. Le taux de sorties est calculé de manière analogue. En soustrayant le taux de sorties du taux d'entrées, l'impact des travailleurs qui changent d'emploi (et qui de ce fait influencent de manière égale tant le nombre d'entrées que le nombre de sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les 'entrées vers' et les 'sorties à partir de' l'emploi salarié. Pour les travailleurs les plus jeunes, le taux d'entrées est supérieur au taux de sorties et c'est donc le taux d'entrées net qui est présenté (taux d'entrées moins taux de sorties). Pour les travailleurs les plus âgés, la situation est inversée et c'est donc le taux net de sorties qui est présenté (taux de sorties moins taux d'entrées).

Graphique 6 Taux d'entrées net des jeunes et taux de sorties net des plus âgés, 2006-2015 (Belgique)



© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Le taux d'entrées net pour les classes d'âge les plus jeunes apparaît comme le plus sensible aux variations de la conjoncture. Le taux d'entrées net pour les jeunes entre 18 et 29 pour la période 2014-2015 est un peu plus élevé qu'au cours de la période 2013-2014 et tend à rejoindre le niveau d'avant la première période de crise 2008-2009. A signaler également que l'emploi moyen au sein de ces groupes de jeunes diminue légèrement: il s'agit principalement d'une conséquence d'une entrée plus tardive sur le marché du travail.

Le taux net de sorties des travailleurs les plus âgés révèle une autre dynamique. La sensibilité à la conjoncture est la plus élevée dans la classe d'âge 50-54 ans. Au sein de la classe d'âge 55-59 ans, le taux net de sorties diminue au cours du temps (de 11,4% à 8,5%) alors que ce taux augmente pour la classe d'âge supérieure (de 16,6% à 19,4%). Pour les 2 groupes les plus âgés pris en considération (les 2 lignes supérieures du graphique), il y a clairement un glissement depuis la période 2009-2010 de l'âge auquel les travailleurs quittent l'emploi salarié. Attention cependant: pour ces 2 classes d'âge l'emploi moyen est en augmentation continue. Cela signifie que l'évolution des taux net de sorties chez les personnes âgées peut être attribué au recul de l'âge de sortie. Les effets de la gestion politique jouent également un rôle, de même qu'une décomposition par secteur d'activité mouvante. La conséquence est que les gens restent plus longtemps au travail.

Annexes

Tableau B1: Indicateurs principaux de la dynamique de l'emploi et de la dynamique des travailleurs

Période	Dynamique de l'emploi				Dynamique des travailleurs			Churning
	Réallocation nette d'emplois %	Taux de création d'emplois %	Taux de destruction d'emplois %	Taux de réallocation des emplois %	Taux d'entrée %	Taux de sortie %	Taux de réallocation des travailleurs %	Taux de churning %
2014-2015	0,9	5,3	4,4	9,6	16,7	15,8	32,6	23,0
2013-2014	0,7	5,4	4,7	10,1	16,7	15,9	32,6	22,5
2012-2013	-0,7	4,4	5,1	9,5	15,9	16,6	32,5	23,0
2011-2012	-0,4	4,9	5,2	10,1	17,2	17,8	35,0	24,9
2010-2011	1,4	5,7	4,3	10,0	18,5	16,9	35,4	25,4
2009-2010	1,0	5,7	4,7	10,4	17,1	16,1	33,2	22,9
2008-2009	-0,5	5,2	5,8	11,0	17,1	17,9	35,0	24,0
2007-2008	2,2	6,6	4,4	11,0	20,2	17,9	38,1	27,2
2006-2007	1,5	6,2	4,7	11,0	19,5	17,9	37,3	26,4
2005-2006	1,2	6,0	4,8	10,7				

© Office National de Sécurité Sociale et DynaM-belgium.org

Tableau B2 : Dynamique des employeurs et de l'emploi (Belgique, juin 2005-2015)

Période	Employeurs en expansion	Création d'emplois par employeurs en expansion		Employeurs en contraction	Destruction d'emplois par employeurs en contraction	
	nombre	nombre	%	nombre	nombre	%
2014-2015	49.153	164.347	4,3	42.122	123.970	3,1
2013-2014	48.005	168.400	4,4	44.272	130.505	3,4
2012-2013	46.607	132.933	3,5	46.478	146.309	3,8
2011-2012	50.003	149.376	3,9	45.425	153.909	4
2010-2011	52.781	176.506	4,6	43.079	119.238	3,1
2009-2010	50.149	173.550	4,6	43.458	133.043	3,5
2008-2009	48.758	157.455	4,2	46.345	169.674	4,5
2007-2008	54.149	201.735	5,4	42.096	120.526	3,2
2006-2007	52.885	184.329	5	41.434	128.298	3,5
2005-2006	50.604	172.355	4,7	41.543	129.853	3,6

© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Tableau B3 : Réallocation d'emplois par taille d'employeur (Belgique, données annuelles)

Taille	Création d'emplois		Destruction d'emplois		Réallocation nette	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Total	205.354	202.308	179.654	169.446	25.700	32.862
5 emplois	55.464	55.726	53.874	51.735	1.590	3.991
5-9 emplois	24.779	25.101	24.368	22.860	411	2.241
10-19 emplois	21.639	20.824	22.227	19.878	-588	946
20-49 emplois	22.770	24.368	23.812	21.450	-1.042	2.918
50-99 emplois	14.178	13.286	12.343	11.072	1.835	2.214
100-199 emplois	11.315	12.255	10.315	9.276	1.000	2.979
200-499 emplois	12.089	12.579	10.288	9.631	1.801	2.948
500-999 emplois	7.825	7.206	5.293	4.596	2.532	2.610
1000+ emplois	35.295	30.963	17.134	18.948	18.161	12.015
Taille	Taux de création d'emplois		Taux de destruction d'emplois		Réallocation nette en %	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Total	5,4	5,3	4,7	4,4	0,7	0,9
< 5 emplois	19,9	20,1	19,3	18,7	0,6	1,4
5-9 emplois	11,7	11,9	11,5	10,8	0,2	1,1
10-19 emplois	8,8	8,5	9,1	8,1	-0,2	0,4
20-49 emplois	6,0	6,4	6,3	5,7	-0,3	0,8
50-99 emplois	4,9	4,7	4,3	3,9	0,6	0,8
100-199 emplois	3,8	4,0	3,4	3,0	0,3	1,0
200-499 emplois	2,9	3,1	2,5	2,4	0,4	0,7
500-999 emplois	2,7	2,5	1,8	1,6	0,9	0,9
1000+ emplois	2,5	2,1	1,2	1,3	1,3	0,8

© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Tableau B4 : Réallocation d'emplois selon la région des employeurs (Belgique, données annuelles)

Région	Création d'emplois		Destruction d'emplois		Réallocation nette	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Total	205.354	202.308	179.654	169.446	25.700	32.862
Employeurs mono-régionaux	163.672	166.601	155.667	146.665	8.005	19.936
Région de Bruxelles-capitale	23.666	23.487	19.077	18.962	4.589	4.525
Région flamande	95.796	98.988	90.142	89.222	5.654	9.766
Région wallonne	44.210	44.126	46.448	38.481	2.238	5.645
Employeurs pluri-régionaux	41.682	35.707	23.987	22.781	17.695	12.926
Région	Taux de création d'emplois		Taux de destruction d'emplois		Réallocation nette en %	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Total	5,4	5,3	4,7	4,4	0,7	0,9
Employeurs mono-régionaux	6,6	6,7	6,2	5,9	0,3	0,8
Région de Bruxelles-capitale	7,7	7,8	6,2	6,3	1,5	1,5
Région flamande	6,4	6,5	6,0	5,9	0,4	0,6
Région wallonne	6,4	6,5	6,7	5,6	-0,3	0,8
Employeurs pluri-régionaux	3,1	2,6	1,8	1,7	1,3	1,0

© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Tableau B5 : Réallocation d'emplois par activité économique de l'employeur (Belgique, données annuelles)

Activité économique	Création d'emplois		Destruction d'emplois		Réallocation nette	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Total	205.354	202.308	179.654	169.446	25.700	32.862
Agriculture, sylviculture et pêche	6.693	4.317	3.697	4.480	2.996	-163
Industries et Construction (B à F)	32.832	33.296	50.538	46.902	-17.706	-13.606
Services Commerciaux (G à N)	116.233	119.979	95.457	89.545	20.776	30.434
Services Non-Commerciaux (O à U)	49.596	44.716	29.962	28.519	19.634	16.197
Activité économique	Taux de création d'emplois		Taux de destruction d'emplois		Réallocation nette en %	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
Total	5,4	5,3	4,7	4,4	0,7	0,9
Agriculture, sylviculture et pêche	30,4	19,6	16,8	20,4	13,6	-0,7
Industries et Construction (B à F)	4,3	4,4	6,6	6,2	-2,3	-1,8
Services Commerciaux (G à N)	7,4	7,7	6,1	5,7	1,3	2,0
Services Non-Commerciaux (O à U)	3,3	3,0	2,0	1,9	1,3	1,1

© DynaM-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Définitions et méthode

Ce release contient les données annuelles portant sur la création et la destruction d'emplois et sur les employeurs entrants et sortants en Belgique.

Le texte ci-dessous reprend les définitions utilisées et une brève description de la méthode. Pour plus de détails, consulter la page Méthode: dynam-belgium.org/Methode

- **Source des données**

Les chiffres DynaM sont basés sur des données administratives. Les chiffres concernant la dynamique de l'emploi (création et destruction d'emplois, employeurs entrants et sortants) sont issus de bases de données administratives gérées par l'Office national de Sécurité sociale (ONSS) et l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS) (couvrent plus que 99% des employeurs et des travailleurs salariés en Belgique). Seuls les employeurs relevant de la compétence de la Caisse de Secours et de Prévoyance des marins ne sont pas inclus dans DynaM (treize employeurs représentant environ 1 317 postes de travail). Le calcul des entrées et sorties (la dynamique individuelle des travailleurs) n'est basé que sur les données gérées par l'ONSS (plus ou moins 90% des travailleurs salariés).

- **Unités statistiques**

Employeur: un **employeur** est une personne physique ou morale qui occupe du personnel (travailleurs salariés) assujetti à la sécurité sociale belge.

Poste de travail/emploi: ce concept repose sur le dénombrement des travailleurs occupés par chaque employeur à la fin d'un trimestre.

- **Définitions**

Création d'emplois: augmentation du nombre d'emplois au sein des entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin année $t-1$ - 30 juin année t) est supérieur à celui au début de la période. La création d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, ...) n'est pas prise en considération.

Destruction d'emplois: diminution du nombre d'emplois au sein des entreprises où le nombre de postes de travail à la fin de la période de référence (30 juin année $t-1$ - 30 juin année t) est inférieur à celui au début de la période. La destruction d'emplois qui n'est que la conséquence de changements administratifs ou juridiques (fusions, scissions, transferts, ...) n'est pas prise en considération.

Employeur entrant: nouvel employeur qui ne dispose d'aucun emploi au début de la période et d'au moins un emploi à la fin de la période. La réactivation des employeurs "dormants", c.-à-d. des employeurs qui durant une période limitée (4 trimestres ou moins) n'emploient pas de salariés et, après celle-ci, en recrutent de nouveaux, ne sera pas considérée comme l'arrivée d'un nouvel employeur. Les entreprises issues d'une fusion, d'une scission ou d'un changement de numéro d'entreprise ne sont pas considérées comme employeurs entrants.

Employeur sortant: entreprise qui occupait du personnel et qui n'en occupe plus. Les employeurs qui disparaissent suite à une fusion, une scission ou un changement de numéro d'entreprise ne sont pas pris en considération.

Augmentation/Diminution régionale: Les emplois des entreprises sont repartis par Région (du lieu de travail). Si le nombre d'emplois d'un employeur dans la Région A est plus grand à la fin de la période de référence qu'au début, et que dans la Région B le nombre à la fin est plus faible, l'employeur a connu une augmentation régionale dans la Région A et une diminution régionale dans la Région B. Pour les employeurs qui dans la période de référence (30 juin $t-1$ – 30 juin t) n'ont occupé des travailleurs que dans une seule Région, les notions d'augmentation et de diminution sont équivalentes à celles de création et de destructions

d'emplois. Pour les employeurs qui ont occupé des travailleurs dans plusieurs Régions, la création ou destruction d'emplois est le résultat net de leurs augmentations/diminutions dans les différentes Régions.

Dans les analyses DynaM, les flux de base sur le marché du travail sont libellés comme "entrées" et "sorties". Il s'agit des entrées et des sorties de travailleurs dans une entreprise affiliée à l'ONSS. L'ensemble de ces flux définissent la **dynamique globale des travailleurs** ou la réallocation brute des travailleurs. La différence entre les entrées et les sorties représente **l'évolution nette de l'emploi** ou réallocation nette des travailleurs. La dynamique des travailleurs, tout comme la dynamique de l'emploi, est mesurée au niveau de chaque entreprise en comparant le personnel à deux moments différents: il s'agit spécifiquement de mettre en rapport l'ensemble du personnel du 30 juin de l'année t-1 avec celui du 30 juin de l'année t.

Quand un travailleur d'une entreprise (redevable à l'ONSS) n'apparaît pas dans la déclaration DMFA de l'année t-1, mais bien dans celle de l'année t, on définit cela comme une **entrée** (Davis en Haltiwanger 1999). Pareillement, une **sortie** est enregistrée quand un travailleur, qui au 30 juin t-1 était encore occupé par l'entreprise, ne l'est plus au 30 juin de l'année t (Davis en Haltiwanger 1999).

- **Méthode**

L'élaboration des chiffres et indicateurs portant sur la création/destruction d'emplois et les employeurs entrants/sortants repose sur une méthodologie validée scientifiquement, utilisant le couplage d'enregistrements. Le but de ce couplage d'enregistrements est de reconstituer l'historique de chaque entreprise. HIVA-KU Leuven et l'ONSS ont développé une méthode innovante pour réaliser un tel couplage d'enregistrements en s'appuyant sur la disponibilité des relations entre employeurs et travailleurs (Geurts & Vets, 2011). La méthode pour le calcul de la création et destruction d'emplois corrigée est basée sur Davis, Haltiwanger & Schuh (1996).

- **Références**

- EUROSTAT/OECD (2007), Eurostat - OECD Manual on Business Demography Statistics, Luxembourg.
- Davis J.S., Haltiwanger J.C. & Schuh S. (1996). Job creation and destruction, Cambridge / London.
- Geurts, K. & Vets, P. (2011), Employee flows to study firm and employment dynamics, DynaM Working Paper.
- Van Mellaert, L., Geurts, K., Heylen, V., Ramioul, M., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Het belang van de DynaM-correctiemethode voor het bestuderen van de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt*. Beleidsrapport STORE-B-13-004. Leuven: Steunpunt Ondernemen en Regionale Economie.

Plus d'info

Pour plus d'informations, procédez de la manière suivante:

En ce qui concerne la source des données et les statistiques de base

ONSS - Direction des Statistiques: Peter Vets ▪ Tél. 02 509 31 43 ▪ peter.vets@onss.fgov.be

En ce qui concerne la méthodologie et les indicateurs

HIVA: Ludo Struyven & Tim Goesaert ▪ Tel. 016 32 33 41 ▪ ludo.struyven@kuleuven.be ,
tim.goesaert@kuleuven.be

DynaM - Les indicateurs principaux

L'évolution de l'emploi est déterminée par les entreprises en expansion qui créent des emplois supplémentaires et les entreprises en contraction où des emplois sont détruits. On parle ici de la dynamique de l'emploi, qui est exprimée en taux.

Un **taux de création d'emplois** de 5,3% pour la période 2014-2015 signifie que pour 1.000 emplois, 53 nouveaux emplois ont été créés. Parallèlement, pour 1.000 emplois, les 44 emplois qui sont détruits entre 2014 et 2015 correspondent à un **taux de destruction d'emplois** de 4,4%. Le résultat net est donc de 9 emplois supplémentaires pour 1.000 emplois (ce qui constitue la réallocation nette d'emplois, autrement dit l'évolution nette). La somme des emplois créés et détruits (53 + 44 soit 97 emplois pour 1.000 emplois) est une mesure de l'intensité de la dynamique de l'emploi (**taux de réallocation d'emplois**).

Dans l'analyse DynaM, ce ne sont pas uniquement les emplois qui sont mis en évidence, mais également les personnes qui les occupent. La dynamique propre à ces personnes n'est pas visible dans l'évolution globale de l'emploi: en effet, des travailleurs quittent temporairement ou définitivement le marché du travail, leurs emplois disparaissent ou bien subsistent mais en étant occupés par des nouveaux travailleurs.

La dynamique des travailleurs est trois fois plus grande que la dynamique de l'emploi. Au cours de la période 2014-2015, on observe respectivement 167 entrées par 1.000 travailleurs (**taux d'entrée: 16,7%**) et 158 sorties par 1.000 travailleurs (**taux de sorties: 15,8%**). En 2014-2015, pour 1.000 travailleurs, il y a donc eu 326 mouvements (167,4 + 158,4) de personnel dans les entreprises (**taux de réallocation des travailleurs**).

De ces 326 mouvements de personnel par 1.000 travailleurs, 96 sont en rapport avec des entrées dans des emplois créés ou des sorties à la suite de destructions d'emplois (cf. le taux de réallocation d'emplois). Les 230 mouvements restant par 1.000 emplois se rapportent au roulement du personnel parmi les emplois maintenus (**taux de churning**).

La dynamique de l'emploi ainsi que la dynamique de travailleurs ne peuvent être mesurées sans biais, que si les données de bases sont corrigées et expurgées des effets de glissement d'emplois entre entreprises qui ont une origine administrative. Suite à des événements démographiques au niveau des entreprises (fusions, scissions, transferts et reprises, ...), des emplois peuvent passer d'une entité juridique à une autre alors que le travailleur continue à effectuer la même tâche à la même place. Cette dynamique apparente en nombre d'emplois mène à une surestimation de la réallocation annuelle. La méthodologie DynaM élimine ces biais en utilisant la méthode du "longitudinal record-linking" sur la base de l'information concernant les flux d'emplois. La méthode est développée conformément aux standards internationaux.

DynaM publie les chiffres et les analyses online : www.dynam-belgium.org.