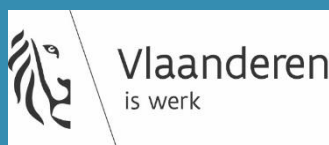


Dynamique du marché du travail au cours de la deuxième année corona

DYNAM-REG RELEASE 2021 T2

Tim Goesaert, Karen Huysmans,
Tine Vandekerkhove, Peter Vets &
Ludo Struyven



KU LEUVEN

HIVA

DYNAM

**INSTITUT DE RECHERCHE SUR
LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ**

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU COURS DE LA DEUXIÈME ANNÉE CORONA

Dynam-Reg Release 2021 T2

Tim Goesaert, Karen Huysmans, Tine Vandekerkhove, Peter Vets &
Ludo Struyven



DYNAM



LES COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS ludo.struyven@kuleuven.be; fim.goesaert@kuleuven.be;
karen.huysmans@kuleuven.be; tine.vandekerkhove@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, Belgique
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2022/4718/003 – ISBN 9789088361302

© 2022 HIVA-KU Leuven

Cette publication ne peut être ni reproduite ni publiée par impression, photocopie, microfilm ou tout autre moyen sans autorisation écrite préalable de l'auteur.

Table des matières

Synthèse	7
1 Chiffres clés	11
1.1 Coup d'œil sur la dynamique du marché du travail	11
1.1.1 Dynamique fédérale	11
1.1.2 Dynamique régionale	13
1.2 Dynamique de l'emploi	15
1.3 Dynamique des travailleurs	16
1.3.1 Dynamique des travailleurs fédérale	16
1.3.2 Dynamique des travailleurs régionale	18
1.4 Dynamique des employeurs	20
1.4.1 Entreprises débutantes et sortantes comme employeur	20
1.4.2 Dynamique de l'emploi dans les entreprises débutantes, en expansion et en contraction	21
1.4.3 Dynamique des travailleurs dans les entreprises débutantes, en expansion et en contraction	22
2 Dynamique sectorielle	25
2.1 Dynamique de l'emploi	25
2.2 Dynamique des travailleurs	29
3 Gros plan sur la dynamique des travailleurs	35
3.1 Dynamique des travailleurs par âge	35
3.2 Dynamique des travailleurs par régime	38
3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe	39
3.4 Position des mouvements d'entrées et de sorties	40
3.4.1 Niveau fédéral	40
3.4.2 Niveau régional	42
3.4.3 Dynamique sectorielle	44
annexe 1 Chiffres	47
annexe 2 Impact de la méthode de correction Dynam 2019-2020	51
annexe 3 Définitions et méthode	53

Synthèse

Ce rapport examine comment la dynamique du marché du travail en Belgique a évolué au cours de la deuxième année de corona (2020-2021), par rapport à la première année de corona (2019-2020) et par rapport à l'année préc corona (2018-2019). La période de référence est d'un an, entre le 30 juin de l'année t et le 30 juin de l'année t+1. Ainsi, d'une part, nous examinons comment la dynamique du marché du travail pendant la période de la troisième vague de COVID 19 (mesurée au 30 juin 2021 et au 30 juin 2020) a évolué par rapport au choc sévère de la première vague de COVID 19 (30 juin 2020); d'autre part, nous examinons comment cette dynamique a évolué par rapport à la période avant corona (30 juin 2019). Dans ce rapport, certains termes typiques de Dynam seront mentionnés. Pour une description détaillée de ces termes, veuillez vous reporter à l'annexe 3.

1. *Dynamique fédérale*

Le deuxième trimestre de 2020 a été frappé par la première vague de coronavirus, avec un fort impact sur la dynamique du marché du travail. Les entreprises ont réagi en réduisant leurs embauches ; l'impact sur les sorties a été limité grâce au système du chômage temporaire. Le début du deuxième trimestre 2021 était encore caractérisé par des mesures corona strictes, mais de nombreuses restrictions ont progressivement disparu. Au deuxième trimestre de 2021 - un an après la première vague de coronavirus - nous constatons une forte reprise par rapport à la période précédente (2019-2020). Quelque 93 000 emplois nets sont créés, soit le niveau le plus élevé jamais atteint depuis le début des mesures Dynam (depuis 2006) et également plus élevé que pendant la période de boom économique qui a précédé la crise financière et économique de 2008-2009. Les créations brutes d'emplois et les entrées brutes de nouveaux travailleurs dans les entreprises ont augmenté respectivement à 257 869 (+31%) et 731 755 (+9%), tandis que les destructions brutes d'emplois et les sorties brutes ont diminué respectivement à 164 677 (-25%) et 638 563 (-9%). Contrairement au deuxième trimestre de 2020, un an plus tard, moins d'emplois ont été perdus, tandis que davantage d'emplois ont été créés. Les deux composantes de Dynam favorisent donc la reprise de la croissance nette de l'emploi en 2021. Cependant, ces chiffres optimistes pour la période 2020-2021 ne montrent pas tout. En 2020, le taux de churning, un indicateur de rotation des emplois au sein de l'offre existante avait commencé à diminuer. Malgré la reprise, la baisse se poursuit en 2020-2021. Les travailleurs qui ont changé d'emploi sont donc moins nombreux que ce à quoi on pouvait s'attendre sur la base de la dynamique de l'emploi sous-jacente.

2. *Dynamique régionale*

L'impact de la première vague de coronavirus (2019.2-2020.2) sur la dynamique régionale de l'emploi est fortement visible dans les trois régions : par rapport à 2018.2-2019.2, des emplois ont disparu en termes nets. La Région flamande est la plus touchée en termes de dynamique de l'emploi. L'augmentation d'emplois recule d'environ 16%, tandis qu'en Région wallonne et en Région bruxelloise, le recul est respectivement de 11% et 13%. La diminution des emplois en Région flamande augmente de 31%. Un an plus tard, les entrées de nouveaux travailleurs se sont en grande partie rétablies. Pour la période 2020.2-2021.2, notre estimation indique une forte reprise, notamment en Région wallonne. Par rapport à 2019.2-2020.2, les recrutements augmentent de 13% et atteignent le niveau préc corona de 2018.2-2019.2. Dans les régions flamande et bruxelloise ils augmentent de 8%

et 5% respectivement. La forte reprise du travail intérimaire en Région wallonne peut fournir une explication à ce phénomène.

3. Dynamique des employeurs

Par rapport à la période pré-corona en 2018-2019, la première vague de coronavirus ne provoque pas d'augmentation drastique du nombre de sorties en 2019-2020. Les nombreuses mesures de soutien aux entreprises introduit par le gouvernement lors de la première vague de coronavirus (par exemple, le moratoire sur les faillites, le droit passerelle ou le chômage temporaire) offre une explication possible. Cependant, nous constatons une forte baisse du nombre d'employeurs entrants pendant cette première vague de coronavirus. Dans cette période intense de la première vague de coronavirus également, ce sont principalement les entreprises déjà existantes (en expansion et en contraction) qui contribuent à la création et à la destruction d'emplois. La création d'emplois diminue à la fois chez les employeurs entrants et les entreprises en expansion en 2019-2020 (12% et 15% respectivement). L'augmentation générale des destructions d'emplois s'observe principalement dans les entreprises en contraction (+36%). Enfin, nous voyons que les entreprises existantes (en expansion et en contraction) réagissent à la première vague de coronavirus en réduisant fortement les recrutements (diminution des entrées) et la rétention des employés (augmentation limitée des sorties).

4. Dynamique sectorielle

Alors qu'en 2019-2020, les entrées ont diminué dans de nombreux secteurs, en 2020-2021, nous voyons l'image inverse : les recrutements ont une évolution positive dans tous les secteurs, à l'exception du secteur financier, de l'agriculture et de la santé. Les entrées dans le secteur de l'intérim affichent une forte augmentation de 29 % (soit +28 034 recrutements). Les entrées dans le secteur de l'éducation sont également en forte hausse, d'environ 31 % (ou +11 632 recrutements). En ce qui concerne les sorties, on constate principalement la diminution générale dans l'horeca (-31%, de 57 598 à 39 844 sorties) et dans les services administratifs et de soutien, y compris le secteur de l'intérim (-21%, de 124 754 à 98 859 sorties). Les secteurs des arts et du divertissement et des sports et loisirs, durement touchés lors de la première vague corona, bénéficient également d'un climat économique plus favorable. Ce n'est pas encore le cas pour les secteurs des agences de voyage et d'aviation, où les entrées sont encore sous pression pendant le deuxième trimestre 2021.

5. Profil (age, régime de travail, sexe)

Par rapport à la première vague de coronavirus du deuxième trimestre 2020, au deuxième trimestre 2021, le nombre de recrutements augmente dans à peu près toutes les tranches d'âge. Les jeunes de 15 à 21 ans, en particulier, bénéficient d'une amélioration très nette de leur connexion au marché du travail. En particulier dans l'horeca et l'intérim, le taux d'entrées est en forte hausse par rapport à la période précédente. Pendant la première vague de coronavirus, les personnes âgées ont été plus nombreuses à quitter le marché du travail; un an après la première vague, cette tendance s'inverse. Le taux de sorties recule; cette baisse est fort prononcée chez les plus de 65 ans, principalement en raison de l'influence du retour des flexi-jobs. Les entrées dans les régimes à temps plein et à temps partiel se redressent fortement en 2020-2021, mais n'atteignent pas encore le niveau avant corona. C'est le cas pour les entrées à un régime spécial, avec une augmentation de 28%, passant de 121 072 à 155 047 recrutements. Les sorties ont diminué pour les trois catégories, avec une forte baisse pour les emplois à caractère spécial et de courte durée (-22% ou -32 845 sorties). Enfin, les hommes comme les femmes bénéficient également de la reprise.

6. Transitions travail-travail

Pendant la première vague de coronavirus, moins de personnes ont changé d'emploi et cela s'est poursuivi en 2020-2021. En 2020-2021, un an après la première vague corona, les transitions d'un emploi à l'autre ne se redressent pas dans la plupart des secteurs, l'horeca et les services administratifs

et de soutien en étant le moteur. D'autre part, dans un certain nombre de secteurs, on observe déjà une augmentation des entrées en provenance du travail et des sorties vers le travail, à savoir la construction, les ICT, l'immobilier, les professions libérales et scientifiques et l'enseignement. Dans le même temps, en 2020-2021, un plus grand nombre de personnes qui étaient en situation de 'non-travail' sont entrées sur le marché du travail (+16% ou +58 411). Quelque 55% des entrants de la période 2019-2020 provenaient d'une position de 'non-travail'. Un an après cette vague de coronavirus, nous observons - au cours de la période 2020-2021 - une forte augmentation des entrées provenant du 'non-travail' et le ratio passe à environ 58%. Ceux qui sont entrés sur le marché du travail depuis une situation de non-travail l'ont principalement fait par le biais d'emplois flexibles et de courte durée. Les sorties vers le non-emploi en 2020-2021 sont en forte baisse par rapport à 2019-2020 (-16% soit -63 358), principalement portées par l'horéca et le secteur de l'intérim.

1 | Chiffres clés

Ce nouveau Dynam-Reg Release fournit une mise à jour des dynamiques du marché du travail fédérale et régionale avec des données pour la période 2018-2019, mesurées à la fin du deuxième trimestre. En outre, ce Release fournit également une estimation de la dynamique de recrutement entre le deuxième trimestre de 2020 et 2021. En 2019-2020, la dynamique de recrutement a montré une évolution négative. Un an après la première vague de coronavirus - en 2021 - cette dynamique montre une forte reprise.

Comme par le passé, nous incluons la dynamique de l'emploi (la mesure dans laquelle des emplois s'ajoutent ou disparaissent dans les différentes entreprises) ainsi que la dynamique des travailleurs (les entrées et sorties de travailleurs dans ces entreprises, entraînant une croissance ou une contraction) et la dynamique des employeurs (le lancement et la cessation d'entreprises). La dynamique régionale est mesurée au niveau des établissements, de sorte que les mouvements au sein d'une entreprise entrent également en ligne de mire. Il ne s'agit pas ici de la création ou de la destruction d'emplois, mais bien d'une augmentation ou d'une diminution des emplois.

Dans ce Dynam Release, nous partons des dynamiques les plus récentes pour 2020-2021, puis nous les comparons à la dynamique durant la période de la première vague de coronavirus (2019-2020). En outre, nous comparons également avec la période précédant la crise du coronavirus, à savoir 2018-2019. La question est donc double: 1) dans quelle mesure la dynamique du travail s'est-elle remise du choc violent du début de la pandémie, qui s'est accompagné d'un confinement sévère? Et 2) dans quelle mesure la dynamique du travail a-t-elle été rétablie au niveau d'avant le coronavirus? En simplifiant la correction Dynam et en réduisant le contrôle des entreprises sortantes,¹ il est possible de mesurer dans ce Release la dynamique réelle entre les deuxièmes trimestres de 2020 et 2021 avec une assez bonne précision. Pour une explication détaillée de cette mesure approximative, nous vous renvoyons à l'annexe 2.

1.1 Coup d'œil sur la dynamique du marché du travail

1.1.1 Dynamique fédérale

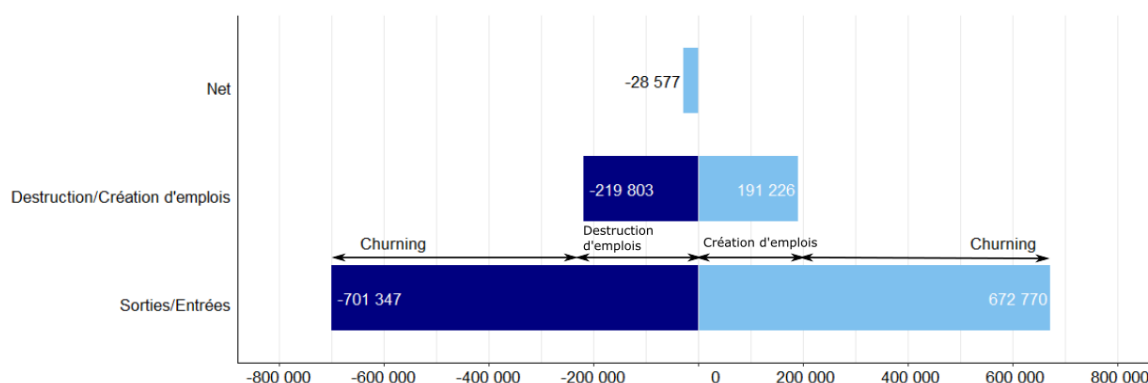
Les chiffres sur l'évolution de l'emploi se limitent généralement à l'évolution nette. La méthodologie Dynam-Reg dissèque ce chiffre en fonction de ses composantes brutes: les entrées et sorties de travailleurs dans les entreprises, et la création et la destruction d'emplois qui s'ensuivent. Les figures 1.1 et 1.2 montrent la dynamique du marché du travail, entre le 30 juin 2019 et le 30 juin 2020 et entre le 30 juin 2020 et le 30 juin 2021.

¹ Les chiffres Dynam sont rapportés avec un certain retard afin de vérifier les événements et les éventuelles entreprises débutantes et sortantes. Ainsi, on attend plusieurs trimestres pour identifier les entreprises sortantes. Si l'emploi retombe à 0, mais que le recrutement reprend au trimestre suivant, nous ne parlons pas d'employeur sortant. Pour une explication détaillée de la méthodologie Dynam, voir www.dynamstat.be.

Au cours de la période 2019-2020, 191 226 emplois ont été créés par des employeurs entrants et des entreprises en expansion, tandis que 219 803 emplois ont disparu chez des employeurs en cessation d'activité ou en contraction, ce qui a entraîné une contraction nette de près de 30 000 emplois. Sur la période d'un an, il y a eu pour l'ensemble des entreprises l'entrée de 672 770 travailleurs. Les sorties ont été de 701 347. Tous les recrutements ne sont pas liés à de nouveaux emplois; et toutes les sorties ne signifient pas la perte d'emplois. La dynamique des travailleurs est en d'autres termes plusieurs fois supérieure à ce que le chiffre net, le sommet de l'iceberg, laisse à penser.

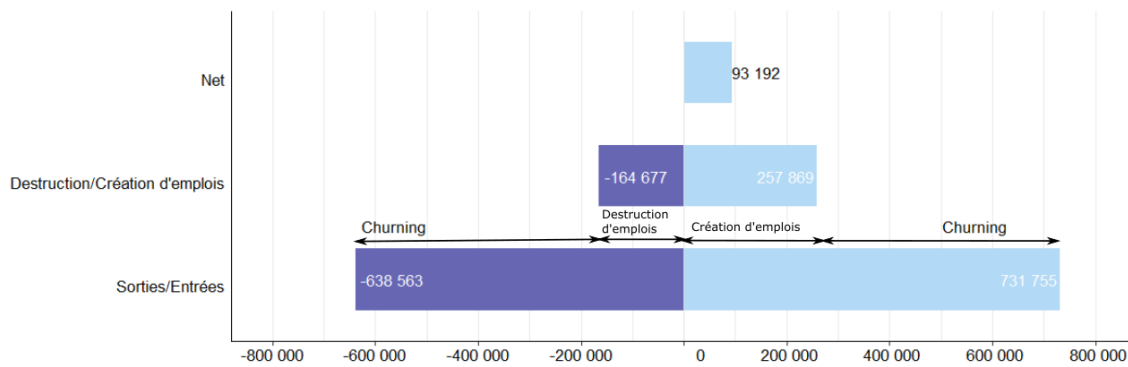
Sur la période 2019-2020, l'impact de la première vague de coronavirus s'est fortement fait sentir, même si l'augmentation des sorties a été limitée grâce aux mesures de soutien, notamment le système de chômage temporaire. Cependant, le deuxième trimestre de 2021 a été caractérisé par une croissance économique. Si des mesures corona strictes étaient encore en place au début de ce deuxième trimestre (vacances de Pâques), ces mesures ont été progressivement assouplies. Les chiffres pour la période 2020-2021 racontent donc une histoire très différente. Alors que l'évolution nette en 2019-2020 était encore négative (-28 577 emplois), la période 2020-2021 se caractérise par une croissance de 93 192 emplois. La création brute d'emplois passe à 257 869 emplois, tandis que la destruction brute d'emplois est nettement plus faible, avec 164 677 emplois. De même, les chiffres totaux des sorties et des entrées de 2020-2021 présentent de fortes différences par rapport à la période précédente. Au cours de la période 2020-2021, les sorties tombent en effet à 638 563 sorties, soit une diminution d'environ 9%. En ce qui concerne les chiffres des entrées, nous constatons une augmentation d'environ 9%, atteignant 731 755 recrutements.

Figure 1.1 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique (#, 2019-2020)



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

Figure 1.2 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs en Belgique (#, 2020-2021*)

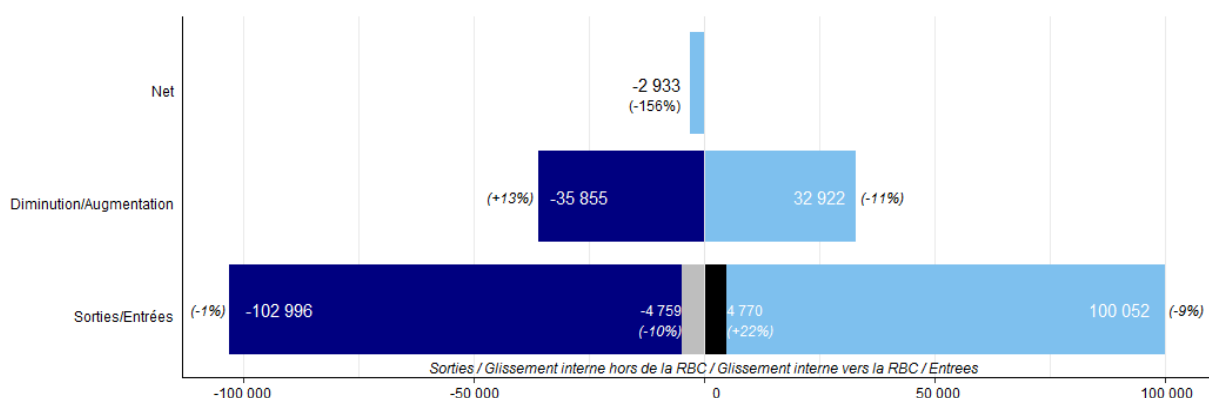


* Estimation pour 2021 sur la base de la méthode de correction simplifiée
 Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

1.1.2 Dynamique régionale

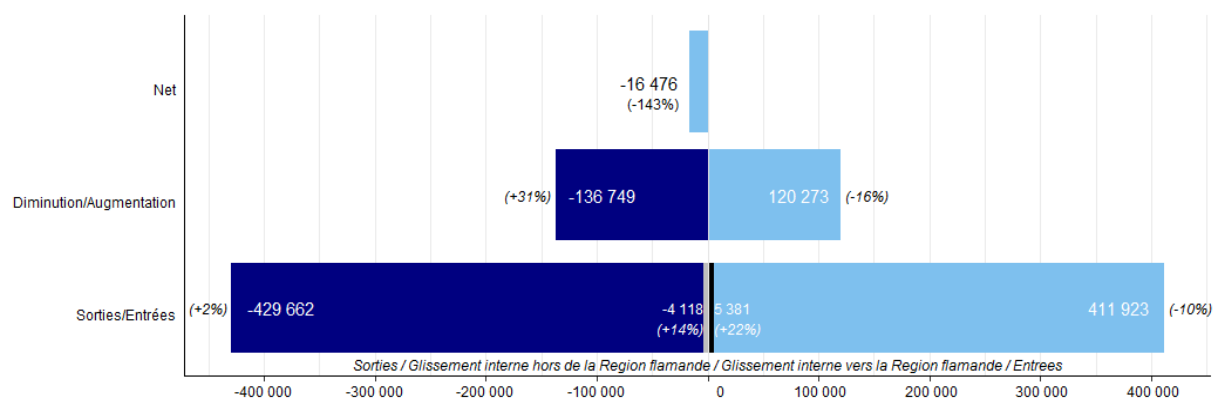
Dans le cadre du projet Dynam-Reg, les dynamiques sont établies par région, à partir du niveau de l'établissement. Depuis 2014, l'ONSS dispose de données complètes et précises sur le lieu de travail des travailleurs. Cela donne une image similaire à celle de l'analyse au niveau fédéral, à la différence que les mouvements au sein des entreprises elles-mêmes sont également présentés. Dans ce contexte, nous ne parlons pas de destruction et de création d'emplois, mais de diminution et d'augmentation des emplois. Les figures 1.3, 1.4 et 1.5 présentent les graphiques en iceberg de l'emploi en Régions bruxelloise, flamande et wallonne respectivement, pour la période 2019-2020 uniquement ; les chiffres provisoires de Dynam-Reg pour 2020-2021 ne contiennent pas d'informations sur le lieu de travail. Dans cette section, nous comparons donc la dynamique régionale pendant la période de la première vague de coronavirus (2019-2020) avec la dynamique pendant la période pré-corona (2018-2019). Les tableaux 1.1 et 1.2 de l'annexe résument les chiffres absolus et relatifs pour ces deux périodes.

Figure 1.3 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région de Bruxelles-Capitale (#, 2019-2020)



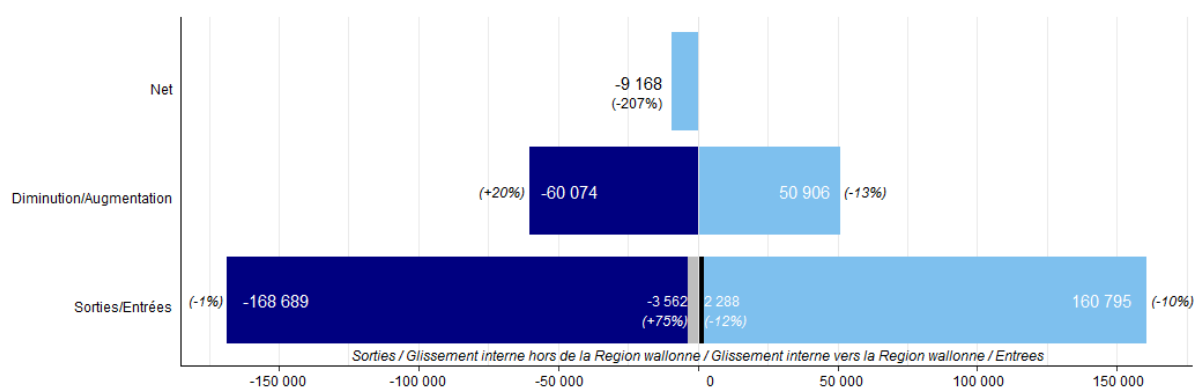
Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 1.4 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région flamande (#, 2019-2020)



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

Figure 1.5 Couches et composantes de la dynamique de l'emploi et des travailleurs dans la Région wallonne (#, 2019-2020)



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

En 2019-2020, l'impact de la première vague de coronavirus est clairement perceptible: les emplois nets disparaissent dans les trois régions, en raison d'un recul de l'augmentation brute de l'emploi et d'une hausse de la diminution brute de l'emploi. La Région flamande semble être plus touchée en termes de dynamique de l'emploi que les Régions de Bruxelles-Capitale et wallonne. Par rapport à la période 2018-2019, l'augmentation d'emplois y recule d'environ 16%, pour atteindre 120 273 emplois. D'autre part, c'est également en Région flamande que la diminution d'emplois est la plus importante, atteignant 136 749 emplois (+31%). En ce qui concerne la dynamique des travailleurs, nous observons dans les trois régions une forte diminution des entrées d'environ 9 à 10% par rapport à la période pré-corona 2018-2019. L'impact de la première vague de coronavirus sur les chiffres des sorties reste limité. On peut en déduire, d'une part, que le système du chômage temporaire a permis d'éviter des licenciements massifs. D'autre part, les entreprises ont réagi à la crise du coronavirus en réduisant leurs recrutements.

Par rapport à la précédente période pré-corona 2018-2019, davantage de travailleurs des autres régions entrent en Région de Bruxelles-Capitale en 2019-2020 (+22%). On constate également une diminution du nombre de glissements d'emplois de Bruxelles vers les autres régions (-10%). Par conséquent, en 2019-2020, il y a presque autant de glissements d'emplois de Bruxelles vers les autres régions (4759) que de glissements d'emplois en sens inverse (4770). Enfin, on note également une forte augmentation du glissement des emplois de la Région wallonne vers les autres régions, soit +75% (de 2 034 à 3 562 emplois).

1.2 Dynamique de l'emploi

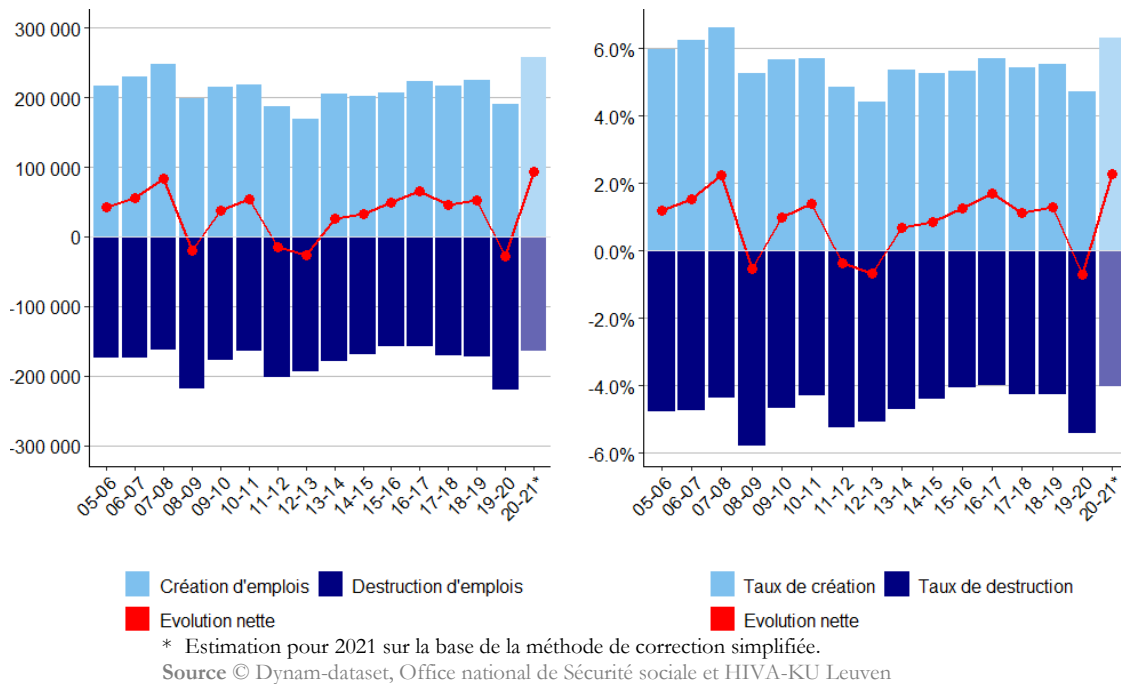
La série temporelle de la dynamique du marché du travail belge, développée dans le cadre de Dynam, commence en 2005-2006. La figure 1.6 présente les composantes brutes de l'évolution nette (ligne rouge) de la dynamique des emplois, à savoir la création et de la destruction d'emplois dans les entreprises. Nous présentons tant les chiffres absolus que relatifs par rapport au nombre total des emplois. À chaque nouvelle publication, nous nous intéressons à l'évolution plus large de cette dynamique: les chiffres nets sont-ils déterminés par un changement au niveau de la création brute d'emplois, repose-t-elle sur une augmentation ou une diminution de la destruction d'emplois ou encore s'agit-il d'une combinaison des deux? Grâce à cette série temporelle plus longue, nous pouvons comparer la dynamique de l'emploi brut au cours de la période 2020-2021 avec la dynamique au cours de la période 2019-2020, mais aussi avec le niveau pré-corona en 2018-2019.

Depuis la période 2013-2014, la création d'emplois dépasse la destruction d'emplois, jusqu'en 2018-2019. Ce n'est plus le cas à partir de la période 2019-2020. L'évolution nette est négative, en raison d'une diminution de la création d'emplois et d'une augmentation de la destruction d'emplois. Ainsi, le taux de création d'emplois (exprimé en nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois moyen) diminue de 5,5% à 4,7% pendant cette période, tandis que le taux de destruction d'emplois (exprimé en nombre d'emplois perdus par rapport au nombre d'emplois moyen) augmente de 4,2% à 5,4%. Cette tendance s'est poursuivie lors de la deuxième vague de coronavirus, mesurée à la fin du quatrième trimestre 2020, avec une forte pression sur l'emploi dans de nombreuses entreprises à la fin du mois de décembre.²

Les chiffres pour 2020-2021 montrent à nouveau une évolution nette positive. Les perspectives optimistes résultant de l'assouplissement des mesures coronavirus durant cette période sont clairement visibles dans la dynamique de l'emploi. Nous constatons une augmentation sans précédent de 35% du nombre d'emplois créés au cours de cette période par rapport à la période précédente 2019-2020. De plus, en termes absolus, la création d'emplois est la plus forte depuis le début de la série temporelle (257 869); en termes relatifs, elle est la deuxième plus forte (6,3%). La destruction d'emplois connaît une forte baisse de 5,4% à 4% du taux d'occupation total en 2020-2021, pour atteindre 164 677 emplois. Il n'est pas surprenant qu'en raison de cette forte augmentation des créations d'emplois et de la diminution des destructions d'emplois, la croissance nette soit la plus forte depuis le début de la série temporelle, tant en termes absolus (+93 192) que relatifs (2,3%).

² Voir Goeslaert, T., Vandekerckhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2021). Dynamique du marché du travail pendant la deuxième vague de coronavirus: Dynam-Reg Release 2020 T4. HIVA-KU Leuven. https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/release2020_q4_nl

Figure 1.6 Dynamique de l'emploi sur le marché du travail belge en termes absolus et en taux: variations annuelles sur 2005-2021 (# & %)



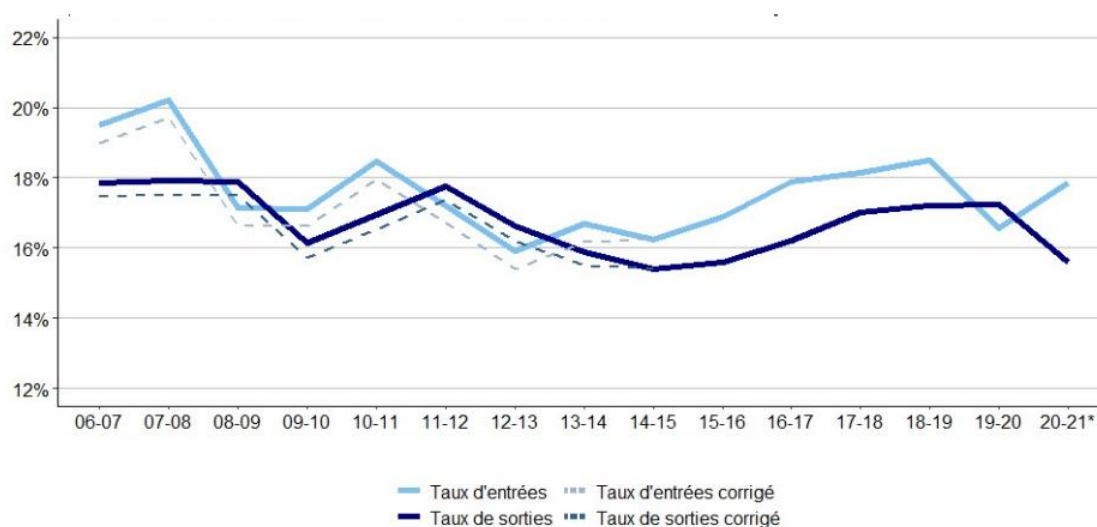
1.3 Dynamique des travailleurs

1.3.1 Dynamique des travailleurs fédérale

La dynamique au niveau de l'entreprise est déterminée par les mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs dans ces entreprises. Là encore, nous disposons d'une série temporelle plus longue pour l'évolution au niveau belge, ce qui nous permet de comparer la dynamique des travailleurs au cours de la période 2020-2021 non seulement avec la dynamique au cours de la période précédente 2019-2020, mais aussi avec le niveau pré-corona. La figure 1.7 présente les taux d'entrées et de sortie pour la période 2006-2021.

En commençant par la période 2019-2020, on constate une confirmation des chiffres provisoires du précédent Dynam-Release: le taux d'entrées - les recrutements par rapport au nombre moyen d'emplois en 2019-2020- affiche une forte baisse par rapport à la période précédente 2018-2019 (de 18,5% à 16,5%). Le taux de sorties montre une augmentation limitée et s'élève à 17,3%. Le recours au chômage temporaire s'avère efficace et a permis d'éviter des licenciements importants lors de cette première vague de coronavirus. La période 2020-2021 montre l'image miroir: on observe une forte augmentation du taux d'entrées par rapport à 2019-2020 et une forte diminution du taux de sorties. Le taux d'entrées passe de 16,5% à 17,8%, mais reste inférieur au niveau d'avant la crise du coronavirus. Le taux de sorties passe de 17,3% à 15,6%.

Figure 1.7 Taux d'entrées et de sorties, avec et sans correction, dans les entreprises belges (% , 2006-2021*)



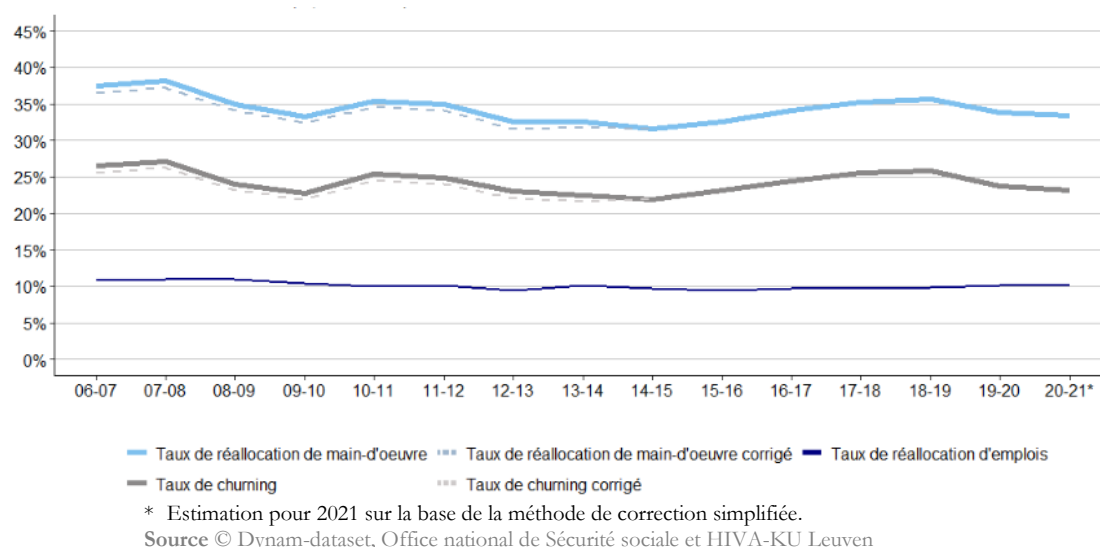
* Estimation pour 2021 sur la base de la méthode de correction simplifiée.

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

Nous pouvons scinder la dynamique des entrées et sorties en deux composantes: la dynamique des travailleurs résultant de la croissance ou de la contraction des entreprises (également appelée réallocation d'emplois) et celle résultant du churning ou rotation des emplois au sein de l'offre existante. Le taux de churning (churning exprimé par rapport à l'emploi moyen) est considéré comme une mesure de la confiance des employeurs dans l'acceptation de nouveaux engagements et de la confiance des travailleurs dans le fait de quitter volontairement leur emploi actuel. Malgré les meilleurs chiffres pour la période 2020-2021, la situation concernant le taux de churning est plus nuancée (figure 1.8). Comme la création d'emplois augmente plus que la destruction d'emplois ne diminue, le taux de réallocation d'emplois augmente en 2020-2021.³ En revanche, le taux de réallocation des travailleurs est en baisse, en raison d'une forte diminution des sorties mais d'une augmentation moins forte des entrées. Cette diminution du taux de réallocation des travailleurs et cette augmentation du taux de réallocation des emplois réduisent davantage le taux de churning en 2020-2021, qui passe de 23,7% à 23,1%.

³ Le taux de réallocation d'emplois est la somme de la création et de la destruction d'emplois, divisée par le nombre d'emplois moyen de l'année t et de l'année t+1. Le taux de réallocation des travailleurs est la somme des entrées et des sorties, divisée par le nombre d'emplois moyen de l'année t et de l'année t+1. Pour plus d'informations sur ces concepts, voir l'annexe 3.

Figure 1.8 L'évolution du churning, de la réallocation des travailleurs et de l'emploi, avec et sans correction, dans les entreprises belges (% , 2006-2021*)

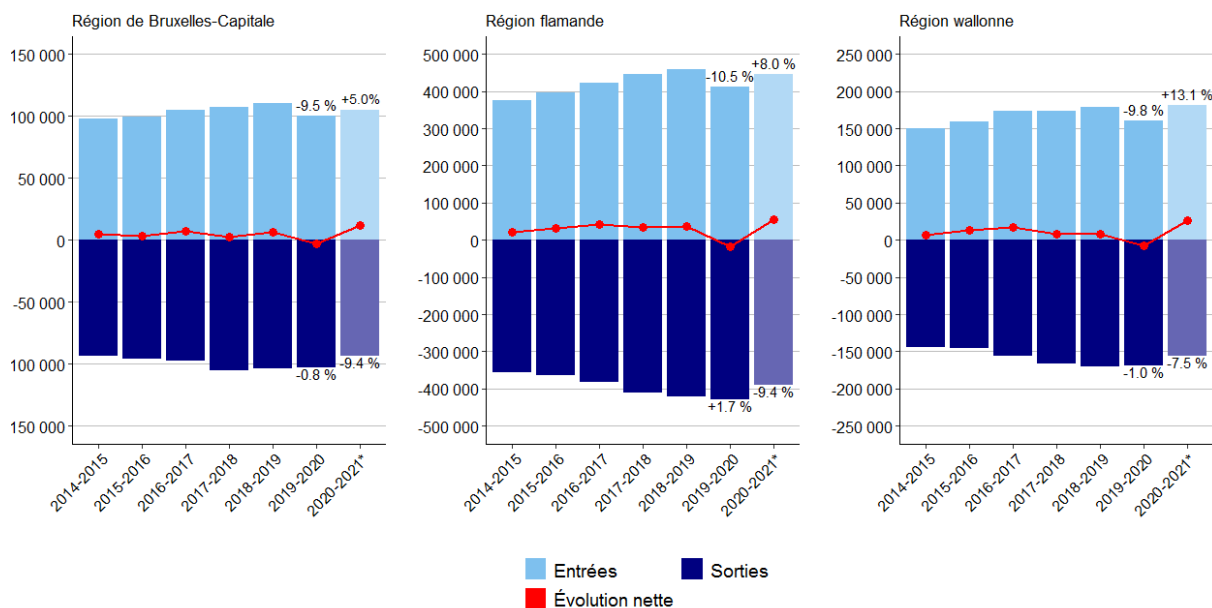


1.3.2 Dynamique des travailleurs régionale

Bien que la mise à jour Dynam-Reg pour 2020-2021 ne comprenne pas d'informations sur le lieu d'occupation, nous tentons tout de même de comprendre la dynamique régionale par le biais d'une estimation (voir figure 1.9). Cette estimation nous permet de comparer la dynamique des travailleurs régionale de la période 2020-2021 avec la dynamique de la période précédente 2019-2020 ainsi qu'avec le niveau pré-corona. En ce qui concerne la méthode de l'estimation, nous considérons pour chaque entreprise la dernière info connue sur la répartition régionale de l'entreprise (juin 2020; distinction entre unirégionale, multirégionale dans deux régions et multirégionale dans les trois régions,...) et utilisons ces données pour attribuer la dynamique fédérale des entrées et sorties aux trois régions. Nous suivons pour ce faire les étapes ci-dessous:

- les recrutements et les sorties pour les entreprises unirégionales seront également attribués à une région en 2020-2021;
- les recrutements et les sorties pour les employeurs multirégionaux sont additionnés, pour 2020-2021, par type de répartition (actif dans trois régions, actif dans les Régions flamande et wallonne, actif dans la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale, ...) et subdivisés par secteur NACE 2 pour être ensuite affectés aux régions;
- ces chiffres d'entrées et de sorties totaux pour 2020-2021 sont ensuite répartis en fonction de la part régionale de l'emploi total, déterminée à l'aide des données pour 2019-2020 et pour chaque combinaison NACE 2 et type de répartition;
- aucune donnée n'est disponible anticipativement concernant les entreprises débutantes en 2020-2021. Nous déterminons à cet effet des clés de répartition similaires à celles dont il est question plus haut, mais sur la base des proportions des entreprises débutantes de l'année précédente (2019-2020).

Figure 1.9 Évolution des entrées et sorties par région (# & %, 2014-2021*)



* Pour 2020-2021*: estimation basée sur la méthode simplifiée et extrapolation pour les régions sur la base de la répartition sectorielle de l'emploi total au cours de la période précédente.
Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

La figure 1.9 montre les résultats de cet exercice. Nous examinons d'abord l'évolution nette, représentée par la ligne rouge. Chaque région, depuis le coup dur de 2019-2020, connaît à nouveau une évolution nette positive sur la période 2020-2021. Comme dans la période pré-corona, les chiffres des entrées sont supérieurs à ceux des sorties, de sorte que nous observons une augmentation nette de l'emploi. En d'autres termes, aucune région n'est en retard par rapport à la tendance générale que nous avons déjà observée au niveau fédéral. À la base, nous examinons comment a évolué chacune des sous-composantes, sous l'iceberg de l'évolution nette.

Le recul des recrutements a été un peu plus prononcé en Régions flamande et wallonne au cours de l'année de la première vague de coronavirus (en 2020) (respectivement 10,5% et 9,8% d'entrées en moins par rapport à l'année précédente 2018-2019), mais la baisse des entrées à Bruxelles est également restée relativement élevée, avec 9,5%. Les régions ont toutes trois été durement touchées par le choc de la première vague de coronavirus et ont réduit leurs recrutements.⁴ Un an après le premier choc, cependant, une hétérogénéité frappante apparaît entre les régions. On constate que la Région wallonne retrouve le niveau pré-corona en termes d'entrées. Par rapport à la période 2019-2020, les recrutements ont augmenté de 13,1%, soit environ 21 000, et également par rapport à la période pré-corona (2018-2019), les entrées ont augmenté de 2%. Le nombre de travailleurs recrutés est supérieur à celui de la période pré-corona. Dans les deux autres régions, on constate également une augmentation du nombre de recrutements par rapport à la période 2020-2021 (+8% ou 32 920 recrutements pour la Région flamande, +5% ou 5 017 recrutements pour la Région bruxelloise), mais ceux-ci n'ont pas encore atteint le niveau pré-corona. La Région flamande est encore 3% en dessous de ce niveau, la Région bruxelloise est 5% en dessous. Bien que cela reste une estimation, certains éléments (sectoriels) peuvent expliquer ce tableau.

- la baisse des recrutements lors de la première vague de coronavirus, notamment dans les secteurs du commerce de détail et de la sécurité et du nettoyage, est particulièrement sensible en Région bruxelloise et, dans une moindre mesure, en Région flamande. Le secteur de la sécurité et du nettoyage a connu une baisse des entrées de 7 à 9% en Régions bruxelloise et flamande, tandis qu'en

4 Une tendance qui est également liée à l'engagement en faveur du chômage temporaire.

Région wallonne, la baisse se limite à 2%. En ce qui concerne le commerce de détail, on constate que le secteur du commerce de détail bruxellois continue à compter moins de recrutements qu'avant le coronavirus (-12%), alors que dans les autres régions, le niveau pré-corona est dépassé en termes d'entrées (+3% pour la Région flamande, +11% pour la Région wallonne). Le secteur du commerce de détail est également un secteur important d'entrées pour les travailleurs en Région bruxelloise, représentant pas moins de 6% du nombre total de recrutements dans la Région en 2020-2021;

- ensuite, la reprise du travail intérimaire (Nace 78) est plus prononcée en Région wallonne, où l'on note une augmentation de 6% par rapport à l'avant-corona. En Région flamande, les entrées restent quasiment inchangées (+1%), et les entrées vers le travail temporaire à Bruxelles sont inférieures d'environ 4% au niveau d'avant le coronavirus. Enfin, les entrées encore faibles dans l'horeca bruxellois (-45%, contre -19% en moyenne dans les autres régions) expliquent en partie pourquoi Bruxelles obtient le plus mauvais score. La réduction du tourisme d'affaires étranger, ainsi que la diminution des navettes vers la capitale, peuvent être une explication. L'impact de la crise du coronavirus se fait également sentir de manière claire et permanente à Bruxelles dans d'autres secteurs ayant une fonction (inter)nationale vitale, comme la diminution des entrées dans les activités des sièges sociaux (secteur 70 en Nace2) (représentant 3% des entrées dans la région bruxelloise).

Dans la composante des sorties, l'hétérogénéité régionale est moins visible en 2020-2021. C'était surtout le cas lors de la première vague de coronavirus: les sorties ont légèrement augmenté pour la Région flamande, mais ont diminué pour les Régions wallonne et bruxelloise. L'importance de la frangibilité de l'emploi, et surtout du travail intérimaire, pour la Flandre joue probablement un rôle ici. Ce sont en effet surtout les travailleurs dans la couche flexible qui ont perdu leur emploi, sans avoir eu la possibilité de le réintégrer (que ce soit ou non dans un emploi flexible). La baisse générale des sorties est également liée au recours au chômage temporaire, qui constitue un tampon inégalé contre le licenciement. Au cours de la période la plus récente (2020-2021), chaque région a connu une baisse substantielle des sorties. Le nombre de sorties diminue par rapport à la période 2019-2020 de 9,4% en Régions bruxelloise et flamande, et de 7,5% en Région wallonne. Par rapport à la période pré-corona, nous parlons d'une diminution d'environ 8-10%. Même un an après la première vague de coronavirus, aucune grande vague de licenciements n'a eu lieu jusqu'à présent. En outre, le churning, c'est-à-dire les travailleurs qui changent d'emploi, ne s'est pas encore rétabli non plus. Les dynamiques sectorielles et démographiques qui forment ce tableau sont examinées plus en détail - au niveau fédéral - dans les sections suivantes.

1.4 Dynamique des employeurs

1.4.1 Entreprises débutantes et sortantes comme employeur

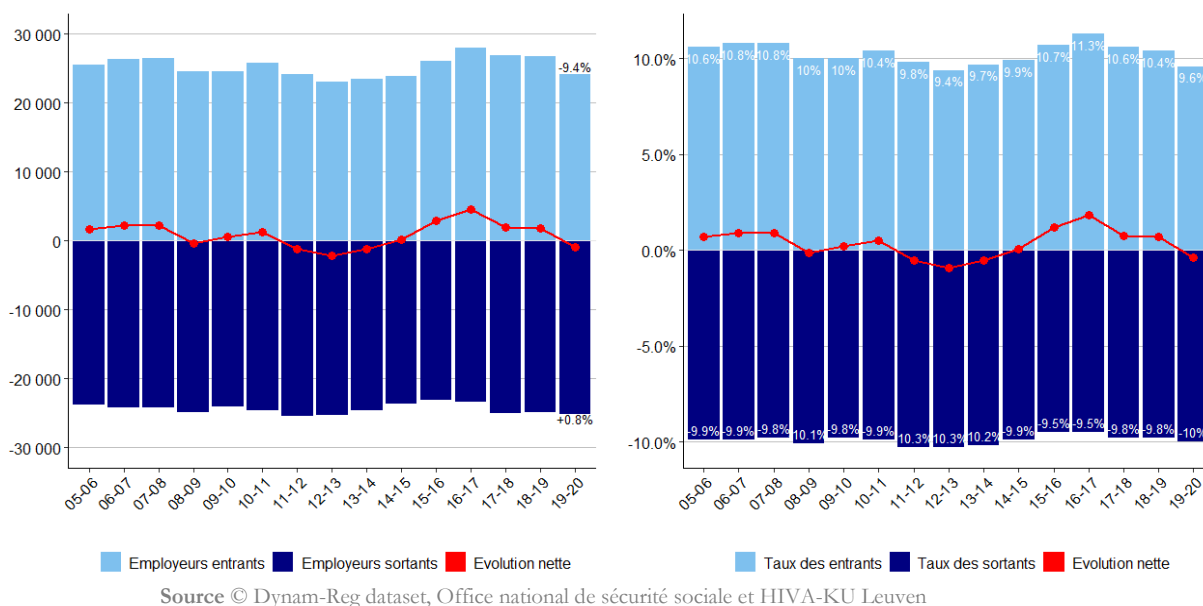
La dynamique du marché du travail est alimentée, d'une part, par les entreprises en croissance et débutantes et, d'autre part, par les entreprises en contraction et sortantes. Nous examinons dans cette section l'évolution du nombre d'employeurs entrants et sortants, comme le montre la figure 1.10. Nous disposons à cet effet d'une longue série temporelle depuis la période 2005-2006. La période la plus récente, 2020-2021, n'a pas été incluse, car la méthode de correction Dynam n'a pas encore pu être pleinement appliquée ici en ce qui concerne les employeurs sortants.⁵ Nous comparons donc le nombre d'entreprises entrantes et sortantes durant la première vague de coronavirus en 2019-2020 avec la période pré-corona (2018-2019).

⁵ Voir la note de bas de page 1.

Par rapport à la période pré-corona, la première vague de coronavirus en 2019-2020 a connu une forte baisse du nombre d'entreprises entrantes, passant de 26 690 à 24 171, soit une baisse d'environ 9,4%. Cette baisse s'observe également dans la partie droite du graphique 4.1, qui montre l'évolution des taux d'entreprises entrantes et sortantes (c'est-à-dire le nombre d'entreprises entrantes/sortantes par rapport au nombre total d'employeurs actifs). Le taux d'entrants passe de 10,4% à 9,6%. Le taux d'entrants n'a jamais été aussi bas depuis la période de crise de 2012-2013.

Par rapport à la période pré-corona de 2018-2019, la première vague de coronavirus ne provoque pas d'augmentation drastique du nombre de sortants (augmentation de 0,8%). Le taux de sortants (c'est-à-dire le nombre de sortants par rapport au nombre total d'employeurs actifs) augmente légèrement, de 9,8% à 10%. Bien que la crise du coronavirus ait réduit de manière drastique les revenus de nombreuses entreprises, nous ne constatons pas de mouvements notables dans le nombre de sortants. Les nombreuses mesures de soutien aux entreprises face au COVID-19 (comme le moratoire sur les faillites, le droit passerelle ou le chômage temporaire) - offrent une première explication logique. En raison de la forte diminution du nombre d'entreprises débutantes et de l'augmentation limitée du nombre d'entreprises sortantes, l'évolution nette devient négative et s'élève à environ -952.

Figure 1.10 Dynamique des employeurs: entreprises débutantes et sorties d'employeurs: dynamique annuelle 2005-2020 (# & %)



1.4.2 Dynamique de l'emploi dans les entreprises débutantes, en expansion et en contraction

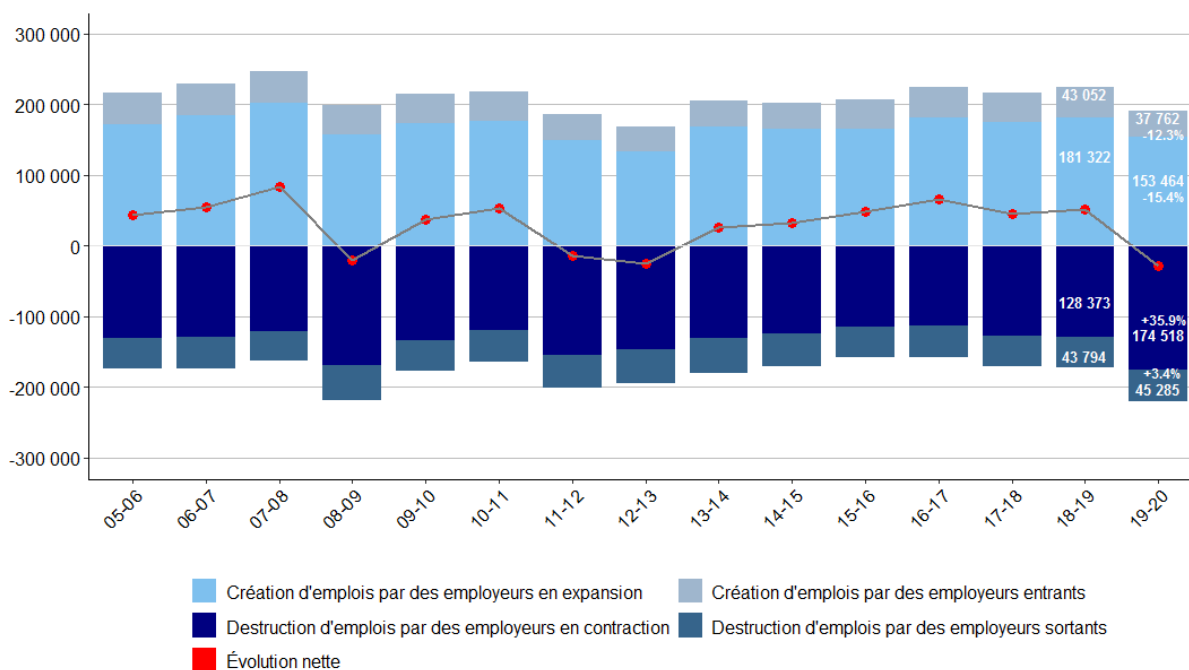
Dans cette section, nous examinons dans quelle mesure les différents types d'employeurs contribuent à la création et à la destruction d'emplois. La figure 1.11 montre l'évolution de la création et de la destruction d'emplois pour les entreprises débutantes et en expansion, d'une part, et pour les entreprises sortantes et en contraction, d'autre part. Là encore, la période 2020-2021 n'a pas encore été incluse et nous comparons donc la période de la première vague de coronavirus en 2019-2020 avec la période pré-corona.

La figure 1.11 montre que ce sont principalement les entreprises établies de longue date et en expansion qui contribuent à la création d'emplois. La crise du coronavirus a fait baisser la création d'emplois

en 2019-2020 d'environ 15%, soit de 33 148 emplois. Cette baisse générale de la création d'emplois s'observe aussi bien dans les entreprises en croissance que dans les entreprises débutantes. Le nombre d'emplois nouvellement créés par les entreprises en croissance diminue d'environ 15%, passant de 181 322 à 153 464 emplois; pour les entreprises débutantes, ce recul est d'environ 12%, de 43 052 à 37 762 emplois.

En ce qui concerne la destruction d'emplois, nous constatons qu'elle est principalement générée par les entreprises existantes, en contraction et, dans une moindre mesure, par les entreprises sortantes. Le tableau global des destructions d'emplois montre une augmentation par rapport à la période précédente (2018-2019) de quelque 28%, soit 47 636 emplois. Cette augmentation générale de la destruction d'emplois s'observe principalement dans les entreprises en contraction. Le nombre d'emplois perdus dans les entreprises en contraction passé de 128 373 à 174 518, soit une augmentation de 36%. En ce qui concerne les entreprises sortantes, l'augmentation de la destruction d'emplois est limitée, à quelques 3,4% seulement. Cela est conforme à la figure 1.10, qui a montré que le nombre d'entreprises sortantes au cours de la période 2019-2020 n'a connu qu'une augmentation limitée.

Figure 1.11 Évolution de la création et de la destruction d'emplois par type d'employeur (#, 2005-2020)



Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

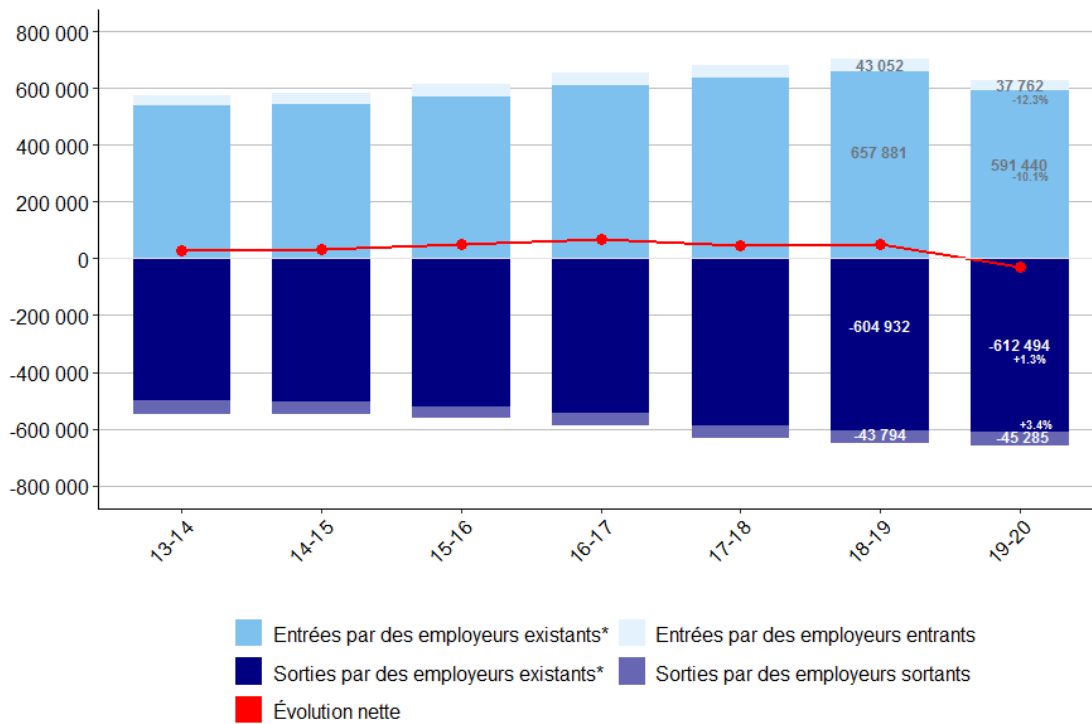
1.4.3 Dynamique des travailleurs dans les entreprises débutantes, en expansion et en contraction

Dans cette section, nous procédons de la même manière que dans la section 1.4.2, mais spécifiquement pour les recrutements et les sorties chez les différents employeurs. La figure 1.12 montre l'évolution des entrées et des sorties pour les entreprises existantes, débutantes et sortantes. Ici, les 'entreprises existantes' sont les entreprises en croissance et en contraction.

Les chiffres des entrées sont principalement déterminés par les entreprises déjà existantes; les entreprises débutantes ne représentent qu'une part relativement faible des recrutements. Par rapport à la période précédente 2018-2019, les entrées en 2019-2020 ont connu une baisse d'environ 10%, tandis

que les sorties sont restées presque constantes grâce aux nombreuses mesures de soutien. La baisse générale des recrutements en 2019-2020 s'observe à la fois dans les entreprises existantes (-10,1%) et dans les entreprises débutantes (-12,3%). En ce qui concerne les chiffres des sorties, on constate que le nombre de sorties parmi les employeurs existants en 2019-2020 augmente légèrement d'environ 1,3%, passant de 604 932 sorties à 612 494 sorties par rapport à la période précédente. Parmi les employeurs sortants, on constate également une augmentation légère des sorties (+3,4%).

Figure 1.12 Évolution des entrées et des sorties par type d'employeur (#, 2013-2020)



* Les 'entreprises existantes' sont les entreprises en croissance et en contraction.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Sur la base de l'analyse ci-dessus de la dynamique des employeurs, nous pouvons conclure que, bien que le nombre des entreprises entrantes diminue au cours de la première vague de coronavirus, il convient toutefois de noter que les gens ne sont pas dissuadés de créer des entreprises et des emplois salariés. En outre, les pertes d'emplois dans les entreprises sortantes restent limitées au cours de cette première vague. De plus, il apparaît que même lors de chocs sévères, comme lors de la première vague de coronavirus, les créations et destructions d'emplois ont lieu principalement dans les entreprises existantes. En ce qui concerne les entrées et les sorties en fonction du type d'employeur, nous voyons que les entreprises existantes (c-à-d. les entreprises en expansion et en contraction) réagissent à la première vague de coronavirus en réduisant fortement les recrutements et la rétention des travailleurs.

2 | Dynamique sectorielle

2.1 Dynamique de l'emploi

Pendant la crise du coronavirus, les secteurs ont été affectés de manière très différente. Les données démographiques sur lesquelles se fondent les données Dynam permettent de cartographier finement et précisément l'impact sur la dynamique du travail au sein des secteurs et entre eux. Dans ce qui suit, la dynamique de l'emploi est analysée en fonction du tissu sectoriel et de ses évolutions. En effet, les chiffres globaux cachent souvent d'importantes différences sectorielles. Cela est d'autant plus vrai pour la situation lors de la COVID-19, où tous les secteurs n'ont pas été touchés de la même manière. Les figures 2.1 et 2.2 montrent cette dynamique sectorielle de l'emploi, à la fois en chiffres absolus et relatifs, pour les deux périodes les plus récentes (2019-2020 et 2020-2021). Dans quelle mesure la dynamique sectorielle du marché du travail pourrait-elle se rétablir partiellement par rapport à la période de la première vague de coronavirus en 2019-2020?

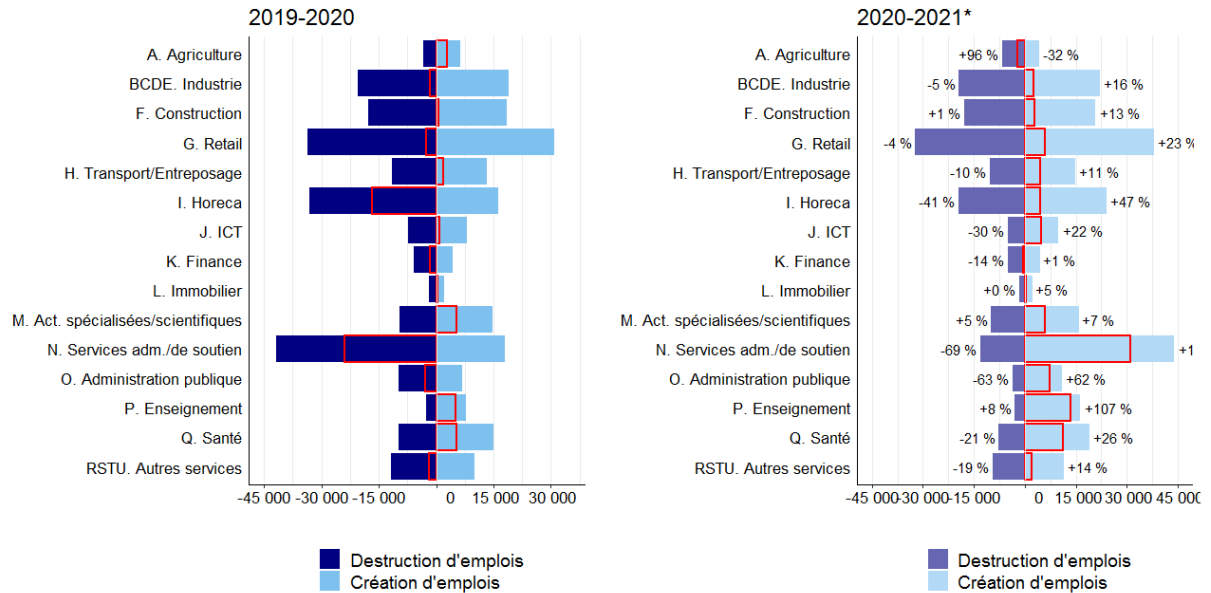
Au cours de la période 2019-2020, de nombreux secteurs connaissent une réduction nette de leurs effectifs. C'est surtout l'horeca et les services administratifs et de soutien (qui comprend le secteur de l'intérim) qui subissent l'impact de la crise du coronavirus durant cette période. La destruction d'emplois est élevée dans ces secteurs, la création d'emplois faible. Le secteur agricole, en revanche, a été le seul à connaître une augmentation des créations d'emplois et une diminution des destructions d'emplois au cours de cette période.

En 2020-2021, la situation change et presque tous les secteurs connaissent une reprise nette, à l'exception du secteur financier et de l'agriculture. À l'exception de ces deux secteurs, la création d'emplois augmente dans tous les secteurs, tant en chiffres absolus que relatifs. La création d'emplois dans les services administratifs et de soutien (secteur N) connaît une augmentation de 145% en termes de pourcentage, passant de 17 922 à 43 924 emplois supplémentaires en 2020-2021. La destruction d'emplois est également en forte baisse, passant de 41 797 à 13 038 emplois disparus (-69%). Ce secteur N comprend le secteur de l'intérim, en plus des services de soutien tels que le nettoyage et la sécurité. Le principal impact au sein de ce sous-secteur se situe clairement au niveau des activités intérimaires et de la mise à disposition de personnel (secteur 78 en Nace2). La création d'emplois au sein de ces activités augmente de 890%, passant de 2 991 emplois créés à 29 613. La destruction d'emplois passe de 29 570 à 2 272 emplois disparus. L'horeca, qui a également été durement touché par la crise du coronavirus, a tout de même enregistré un résultat net positif pour la période 2020-2021, sous l'effet d'un plus grand nombre de nouveaux emplois et d'une diminution des emplois disparus. La création d'emplois dans l'horeca augmente de 7 749 emplois, la destruction d'emplois diminue de 13 530 emplois.

Dans les autres secteurs également, la création d'emplois est beaucoup plus importante et la destruction d'emplois beaucoup plus faible que pendant la première vague de coronavirus. Ainsi, la création d'emplois dans le secteur du commerce de détail augmente de 7 095 emplois par rapport à la période 2019-2020, tandis que la destruction d'emplois diminue de 1 288 emplois. Dans l'administration publique et la défense aussi, il y a un impact à la fois sur la création et la destruction d'emplois. Quelque 4 192 emplois supplémentaires sont créés, tandis que 6 154 emplois disparaissent. Dans le secteur de l'enseignement, c'est surtout la création d'emplois qui a augmenté, avec quelque

8 400 emplois; l'impact sur la destruction d'emplois y reste limité. Contrairement aux autres secteurs, le secteur agricole présente une diminution des chiffres de création d'emplois de 32%, soit 1992 emplois, et une augmentation des chiffres de destruction d'emplois de 96%, soit 3262 emplois disparus. L'agriculture affiche donc une dynamique atypique aussi bien sur la période 2019-2020 que 2020-2021.

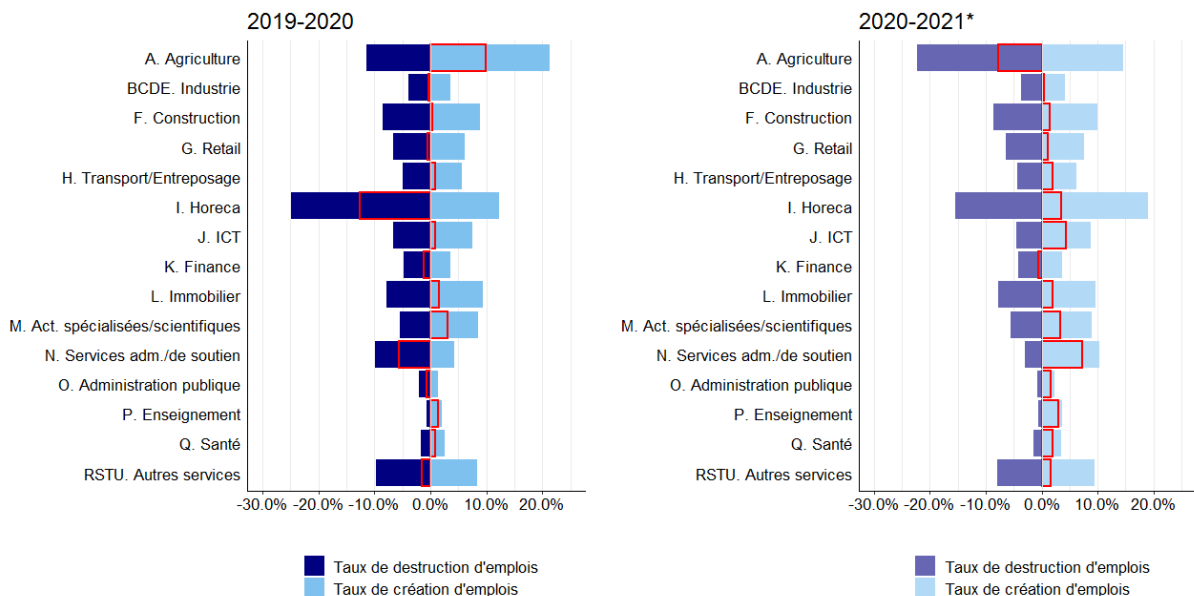
Figure 2.1 Création et destruction d'emplois en Belgique par secteur (#, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 2.2 Taux de création et de destruction d'emplois en Belgique par secteur (% , 2019-2021*)

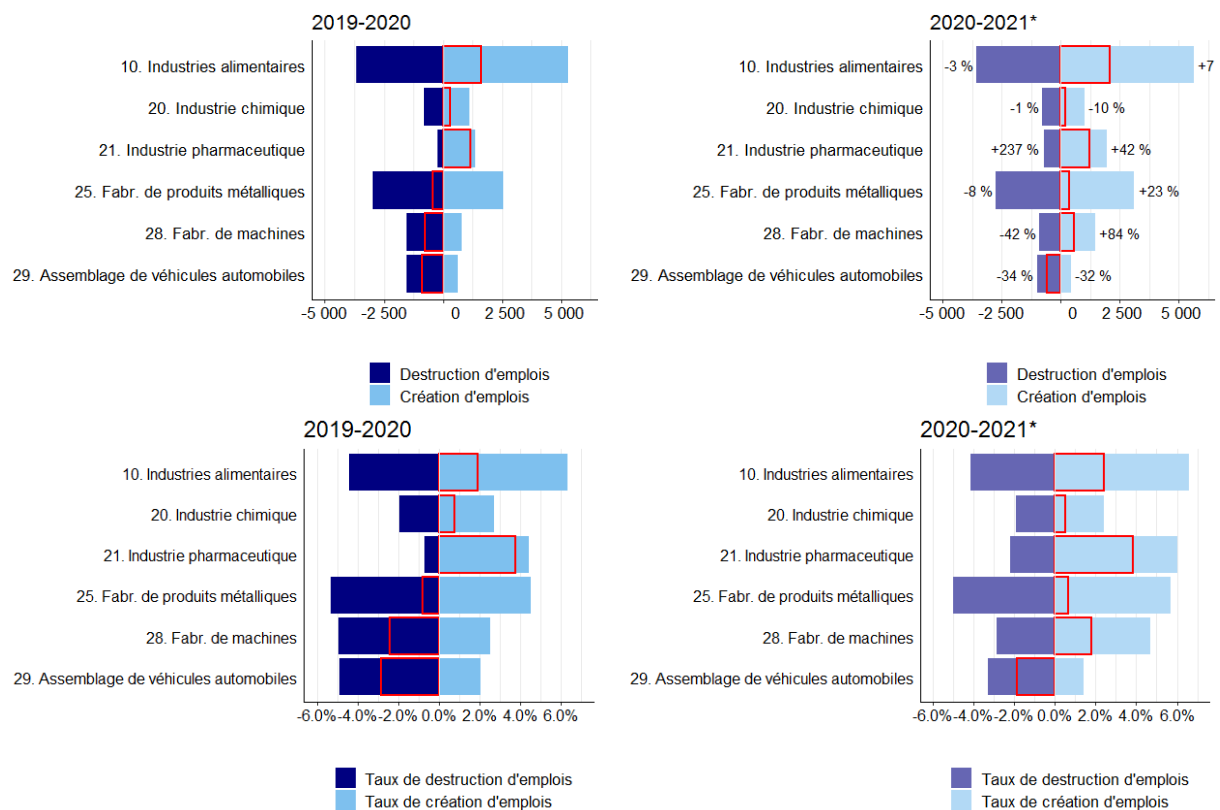


* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Pour l'industrie, l'impact de la crise du coronavirus reste limité. Il existe cependant des différences sectorielles au sein même de l'industrie. La figure 2.3 résume certains des plus grands sous-secteurs, en termes absolus et relatifs. Pendant la première vague de coronavirus (2019-2020), les industries alimentaire, chimique et pharmaceutique ont réussi à résister. En revanche, les secteurs de la fabrication de produits métalliques, de la fabrication de machines et de l'assemblage de véhicules automobiles ont affiché un chiffre net négatif au cours de cette période. Un an plus tard, en 2020-2021, la création d'emplois dans le secteur alimentaire augmente, la destruction d'emplois diminue. Le résultat net dans ce secteur reste donc positif. Les secteurs de la fabrication de produits métalliques et de la fabrication de machines semblent également profiter des perspectives économiques positives du deuxième trimestre 2021. Le chiffre net en 2020-2021 est positif, en raison d'une augmentation de la création d'emplois et d'une diminution de la destruction d'emplois. Les industries chimique, pharmaceutique et de l'assemblage de véhicules automobiles présentent un tableau quelque peu différent. La création d'emplois dans l'industrie chimique diminue d'environ 10%, la destruction d'emplois ne change guère. Dans l'industrie pharmaceutique, en revanche, la destruction d'emplois augmente à nouveau, de 214 à 722 emplois (+237%). Le résultat net dans ce secteur reste toutefois positif. Dans l'assemblage de véhicules automobiles, la création et la destruction d'emplois diminuent toutes deux et le chiffre net reste négatif.

Figure 2.3 Dynamique de l'emploi dans les six secteurs industriels les plus importants (# et%, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

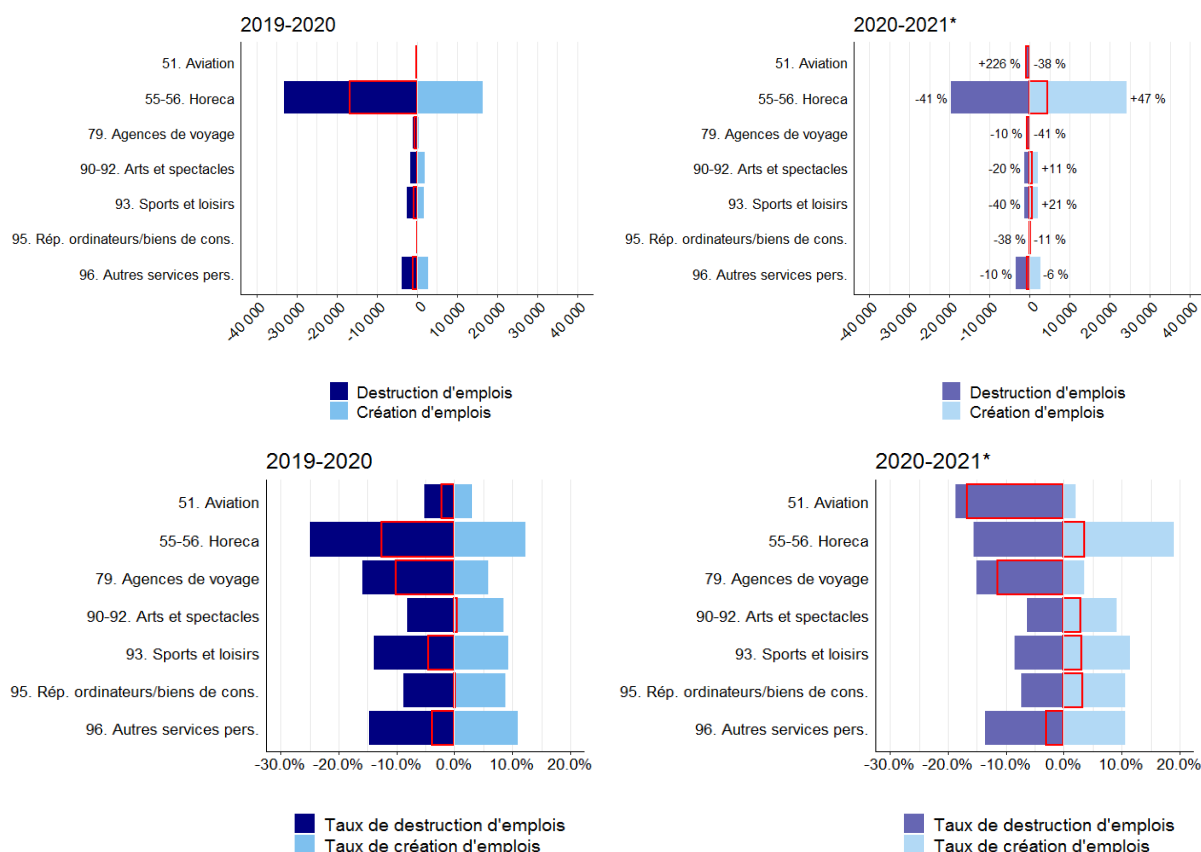
Enfin, nous nous concentrons sur quelques secteurs qui ont été fortement affectés par les mesures corona sévères pendant la première vague de coronavirus. Un secteur est qualifié de 'sévérement touché' lorsqu'il y a eu un fort recours au chômage temporaire lors de la première vague de coronavirus (voir corona Flash n°10). La figure 2.4 montre qu'au cours de la période 2019-2020, presque tous les secteurs corona ont enregistré une évolution nette négative. Seul le secteur des arts et spec-

tales n'a pas ressenti l'impact de la première vague de coronavirus avant le deuxième trimestre 2020 et a connu une évolution nette positive. En 2020-2021, nous ressentons l'impact de la relance de l'économie et la dynamique de l'emploi dans les secteurs de l'horeca, des arts et spectacles et des sports et loisirs évolue positivement: la destruction d'emplois diminue, la création d'emplois augmente. Par exemple la destruction d'emplois dans le secteur de l'horeca diminue d'environ 41% (de 33 129 à 19 609 emplois), la création d'emplois augmente de 47% (de 15 325 à 24 074 emplois). Dans le secteur des sports et des loisirs, ces pourcentages sont respectivement de 40% (+982 emplois) et 21% (+351 emplois).

Le secteur d'aviation (secteur 51 en Nace2) ne bénéficie pas (encore) de cette évolution positive. La destruction d'emplois dans le secteur d'aviation connaît une hausse vertigineuse de 226 %, de 355 à 1157 emplois. La création d'emplois est également en baisse (38 %, +78 emplois). Le taux de destruction d'emplois a également fortement augmenté, passant de 5 % en 2019-2020 à 19 % en 2020-2021. La création d'emplois dans le secteur des agences de voyage est également en baisse, d'environ 41 %. La destruction d'emplois a toutefois déjà légèrement diminué de 10 %. Bien que les voyages non essentiels à l'étranger aient été à nouveau autorisés à partir du 19 avril 2021, ils étaient soumis à des conditions strictes. En outre, chaque destination de voyage pouvait avoir des exigences spécifiques. Ce climat incertain explique probablement pourquoi le secteur du transport d'aviation et le secteur des agences de voyage ne bénéficient pas encore de la croissance économique positive du deuxième trimestre de 2021. Toutefois, nous constatons que l'augmentation de la destruction d'emplois et la diminution de la création d'emplois dans le secteur du transport d'aviation ont été beaucoup plus prononcées au quatrième trimestre de 2019-2020 (voir Dynam_reg Release 2020 T4).⁶ Enfin, l'évolution nette dans le secteur des autres services personnels reste également négative ; tant la destruction que la création d'emplois dans ce secteur diminuent légèrement.

⁶ En effet, par rapport à la période 2018.4-2019.4, la destruction d'emplois dans le secteur d'aviation au cours de la période 2019.4-2020.4 a connu une augmentation de plus de 900% (de 111 à 1 142 emplois) ; la création d'emplois a diminué d'environ 95 % (de 641 à 33 emplois). La destruction d'emplois dans le secteur des agences de voyages a connu une augmentation de 31% (+258 emplois), la création d'emplois diminuait de 70% (-304 emplois).

Figure 2.4 Dynamique de l'emploi dans les sept secteurs corona (# et %, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

2.2 Dynamique des travailleurs

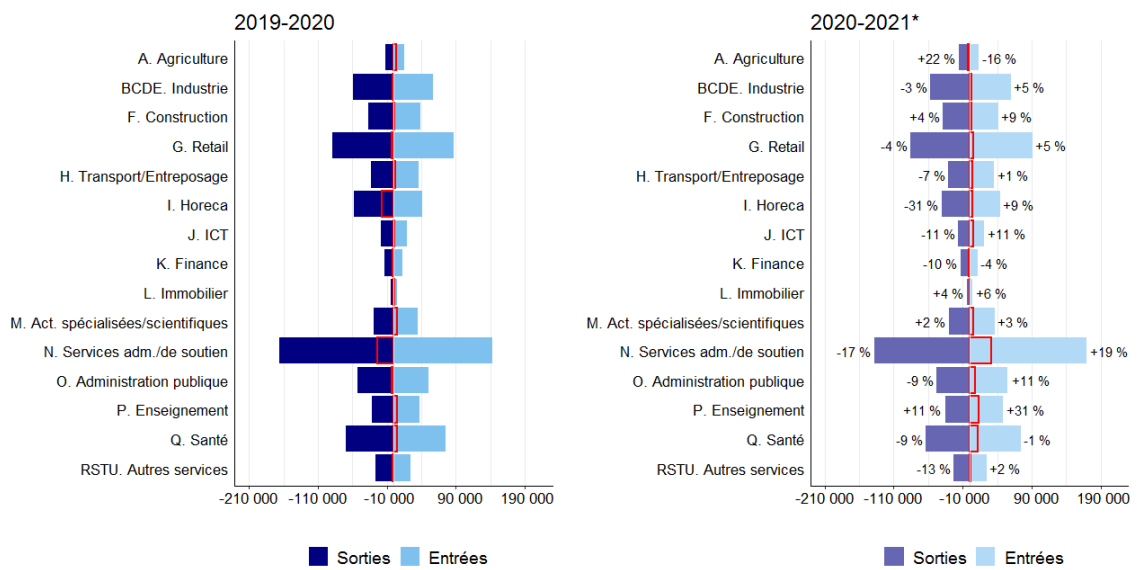
La dynamique de l'emploi détermine la croissance ou la contraction des entreprises. De ce fait, l'emploi dans certains secteurs est en baisse ou en hausse. Mais la base de cette dynamique des emplois est formée par la dynamique des travailleurs, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie de travailleurs. En particulier dans le contexte de la COVID-19, nous nous attendons à de forts pics et creux dans l'emploi. La question est de savoir si la croissance nette peut s'expliquer par une augmentation dans le recrutement, une baisse des sorties de travailleurs, ou les deux? Les figures 2.5 et 2.6 examinent cette dynamique plus en détail, en ce qui concerne les périodes 2019-2020 et 2020-2021.

En termes de chiffres d'entrées, la plupart des secteurs suivent l'image générale: à l'exception des secteurs financier, agricole et de la santé, les entrées en 2020-2021 augmentent dans tous les secteurs. La plus forte augmentation se situe dans l'enseignement et dans les services administratifs et de soutien. L'augmentation de la demande de main-d'œuvre entraîne une hausse de 29% des recrutements (+28 034 recrutements) dans le secteur du travail intérimaire. Le secteur de l'enseignement a enregistré un pourcentage encore plus élevé, à savoir +31% (+11 632 recrutements).

En termes de chiffres de sorties, on s'observe la diminution générale dans l'horeca et les services administratifs et de soutien, y compris le secteur du travail intérimaire. Le nombre de sorties dans le secteur du travail intérimaire a diminué de 21%, soit une baisse d'environ 25 886 sorties. Dans le secteur du nettoyage (secteur 81 en Nace2), la diminution est d'environ 4%, soit 1188 sorties. Dans le secteur de l'horeca, le nombre de sorties en 2020-2021 diminue de 31% (17 754) par rapport à la période précédente, les entrées augmentent de 9% (+3 525 recrutements). Le fait que les secteurs de

l'horeca et de l'emploi intérimaire semblent connaître une forte reprise au deuxième trimestre 2021 (augmentation des entrées et diminution des sorties) s'inscrit dans le droit fil de l'assouplissement progressif des mesures corona au cours de cette période. Le secteur de l'horeca et de nombreux commerces ont en effet été autorisés à rouvrir leurs portes à partir de mai-juin 2021. Cela s'est traduit par une offre plus importante d'emplois intérimaires (voir également la section 3.2), une caractéristique typique de ces deux secteurs. Certains secteurs s'écartent du tableau général en termes de chiffres des sorties: dans la construction, le commerce de détail, l'industrie, l'immobilier et les activités spécialisées/scientifiques les sorties sont restées plus ou moins stables; dans l'agriculture et l'enseignement, les sorties sont en augmentation. On remarque que le taux de sorties dans l'enseignement a légèrement diminué passant de 8,1% à 7,9%, et qu'aucun autre secteur n'a pas enregistré un taux de sorties inférieur.

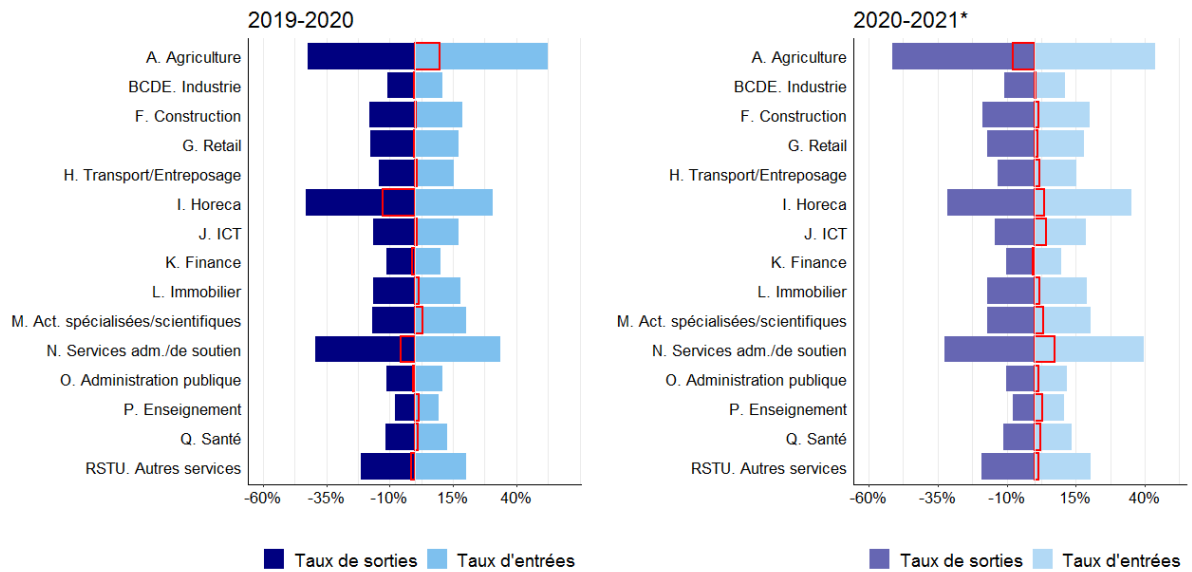
Figure 2.5 Entrées et sorties en Belgique par secteur (#, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 2.6 Entrées et sorties en Belgique par secteur (#, 2019-2021*)

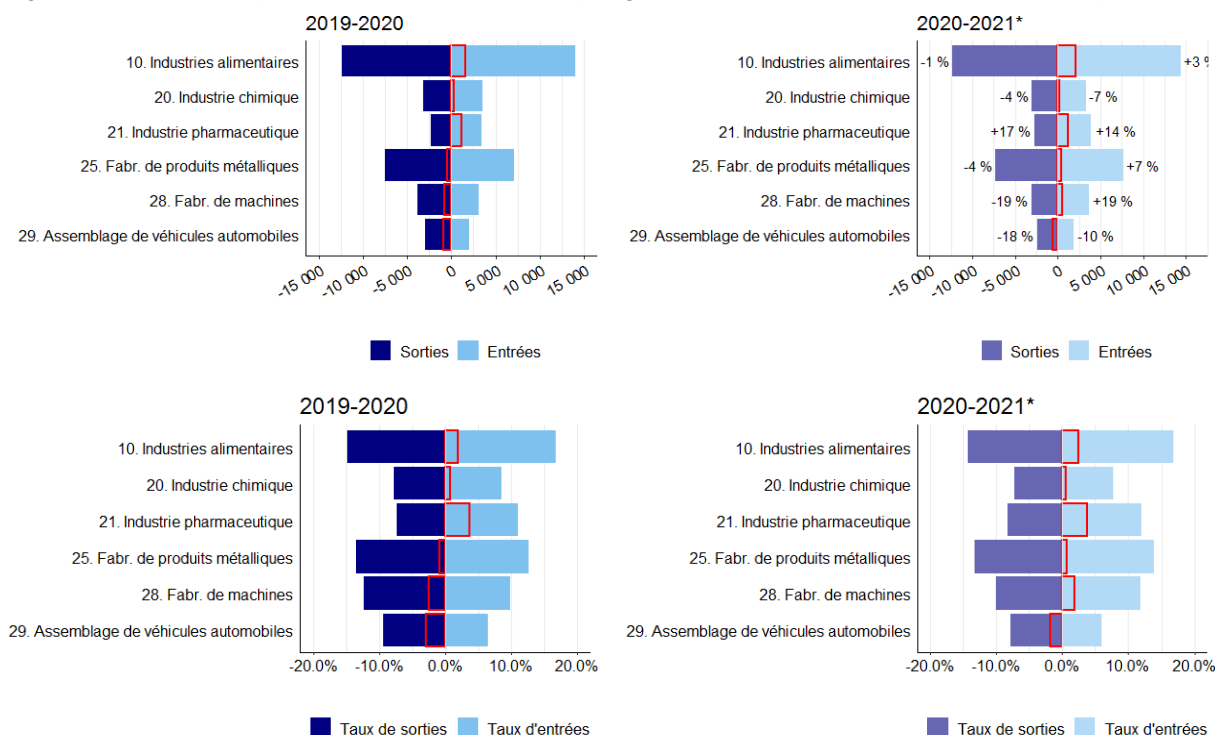


* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Dans la figure 2.6, nous expliquons la dynamique des travailleurs au sein des sous-secteurs industriels les plus importants. Les chiffres des entrées et des sorties au sein des industries alimentaires et de l'industrie chimique restent plus ou moins les mêmes par rapport à la période précédente 2019-2020. Dans l'industrie pharmaceutique, par contre, les recrutements sont en hausse d'environ 14%; les sorties sont également en augmentation. Les secteurs de la fabrication de produits métalliques de la fabrication de machines connaissent tous deux une augmentation des recrutements et une diminution des sorties, bien que cette dynamique soit plus forte dans le secteur de la construction mécanique. Enfin, l'assemblage automobile est à nouveau le seul secteur à connaître une évolution nette négative; les chiffres des entrées et des sorties sont tous deux en baisse dans ce secteur.

Figure 2.7 Dynamique des travailleurs dans les six plus grands secteurs industriels (# et %, 2018-2021*)

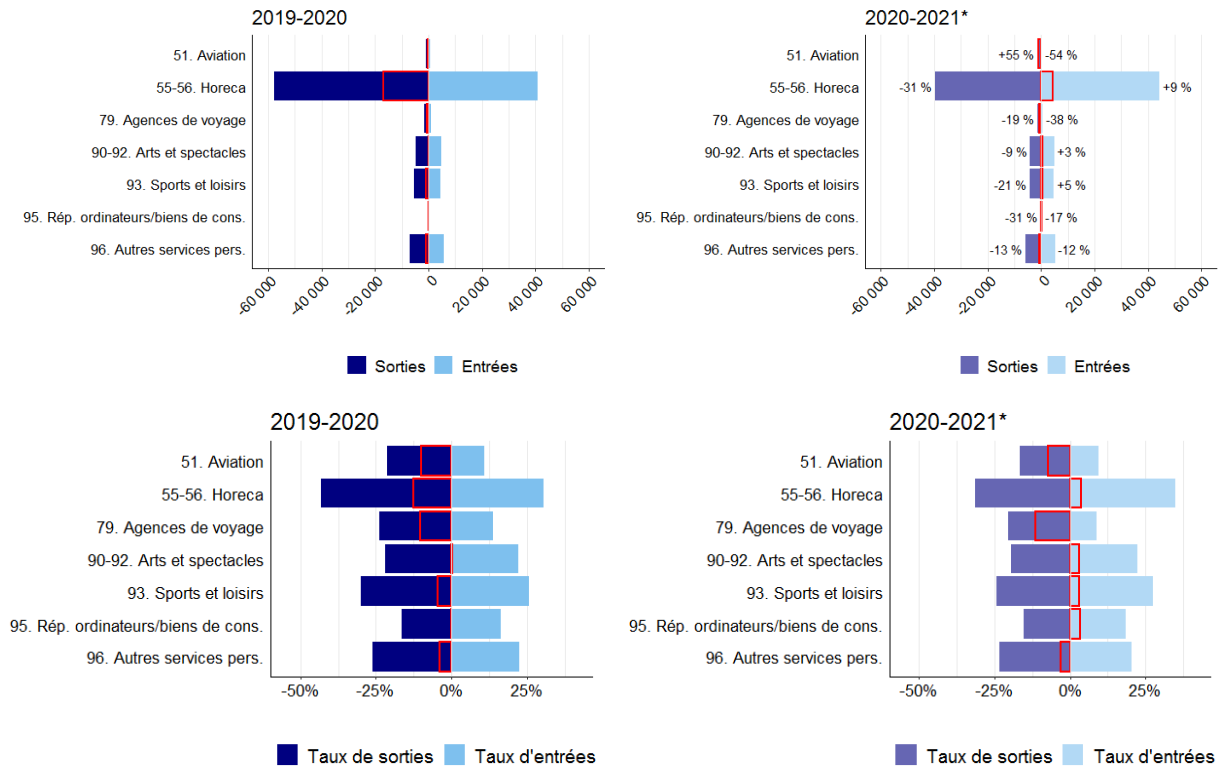


* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Dans la figure 2.8, nous examinons à nouveau les sept secteurs corona. La dynamique des travailleurs au sein de ces secteurs présente une image similaire à celle de la dynamique des emplois. Les secteurs de l'horeca, des arts et du divertissement, et des sports et loisirs connaissent une évolution nette positive : les entrées augmentent, les sorties diminuent. Malgré un début d'assouplissement, les recrutements dans le secteur d'aviation, des agences de voyage, de la réparation d'articles de consommation et des autres services personnels restent sous pression. Le nombre de sorties dans l'aviation augmente de 55 %, les recrutements diminuent de 54 % par rapport à la période précédente. Les recrutements dans le secteur des agences de voyage, de la réparation d'articles de consommation et des autres services personnels restent encore sous pression.

Figure 2.8 Dynamique des travailleurs dans les sept secteurs corona (# et %, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

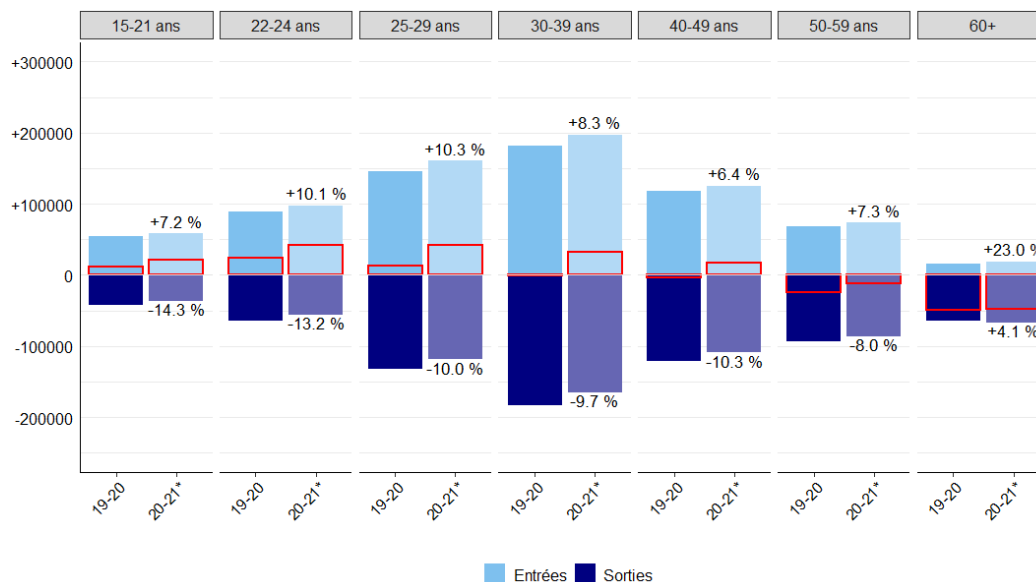
3 | Gros plan sur la dynamique des travailleurs

Dans une dernière étape, nous examinons le profil des recrutements et des travailleurs qui sont sortis. L'image globale montre une forte augmentation du nombre de recrutements et une forte diminution du nombre de sorties d'une entreprise. Y a-t-il des profils qui ont davantage profité du climat optimiste du deuxième trimestre 2021?

3.1 Dynamique des travailleurs par âge

Dans une première étape, nous considérons les recrutements et les sorties par âge. La figure 3.1 montre que, par rapport à la période précédente 2019-2020, les entrées dans la période 2020-2021 sont systématiquement plus élevées au sein des différentes catégories d'âge. L'augmentation du recrutement est plus prononcée pour les plus de 60 ans (+23%), et les 22-29 ans. Les entrées du groupe des 22-24 ans et des 25-29 ans augmentent d'environ 10%. Pour le groupe d'âge le plus jeune (15-21 ans), ce pourcentage est de 7,2%. Enfin, les entrées parmi les 30-39 ans, les 40-49 ans et les 50-59 ans augmentent respectivement de 8,3%, 6,4% et 7,3%. En ce qui concerne les chiffres des sorties, on constate une diminution pour chaque groupe d'âge, à l'exception des plus de 60 ans. Dans ce dernier groupe, les sorties augmentent d'environ 4%.⁷ C'est pour les groupes d'âge les plus jeunes que la baisse des sorties est la plus prononcée. Chez les 15-21 ans, le nombre de sorties diminue d'environ 14%, chez les 22-24 ans, il diminue de 13%.

Figure 3.1 Évolution de la dynamique des travailleurs par âge (#, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

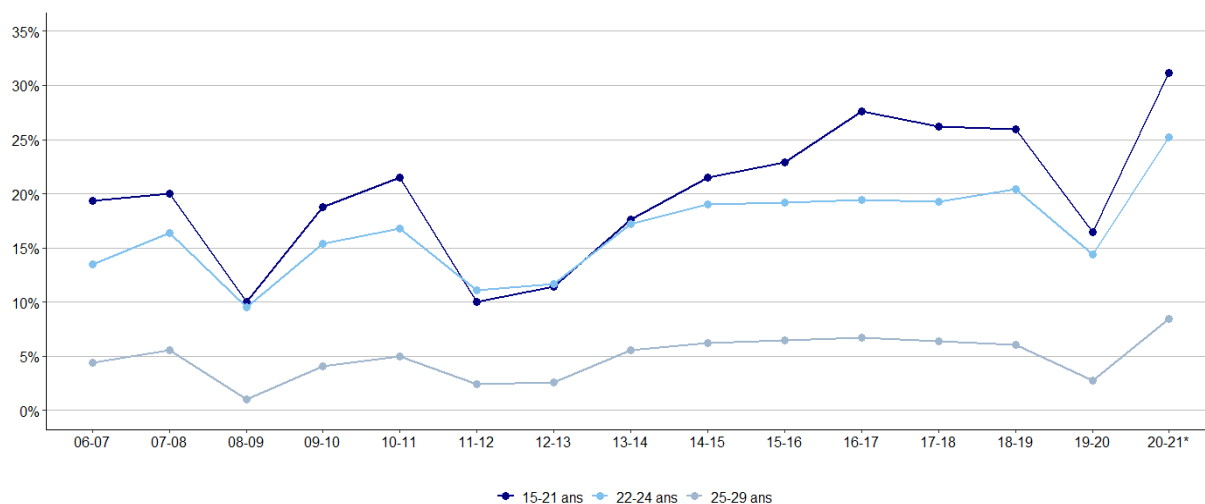
Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

⁷ Les sorties des plus de 60 ans sont en hausse, mais c'est uniquement le cas pour les emplois à temps plein et à temps partiel. Les sorties parmi les plus de 60 ans en emploi à temps plein augmenteront d'environ 7% (+1 723 sorties) en 2020-2021, pour les emplois à temps partiel, ce pourcentage est de 9% (+2 924). En revanche, les sorties de personnes de plus de 60 ans d'un régime de travail 'spécial' sont en baisse d'environ 31% (de 6910 à 4784 sorties).

Nous portons également notre attention sur le groupe des travailleurs les plus jeunes et les plus âgés et introduisons pour ce faire respectivement les concepts de taux d'entrées et de taux de sorties.⁸ En déterminant la différence entre les entrées et les sorties pour ces groupes, nous voyons dans quelle mesure il y a eu une entrée nette de jeunes sur le marché du travail ou une sortie nette de travailleurs plus âgés.

La figure 3.2 montre que les jeunes qui cherchent un premier emploi au deuxième trimestre de 2021 ont repris contact avec le marché du travail. Alors que sur la période 2019-2020, le taux des entrées des jeunes a encore diminué de manière significative, nous constatons une forte augmentation sur la période 2020-2021. Ce résultat est plus prononcé pour le groupe des 15-21 ans: le taux des entrées de ce groupe a doublé, de 16% à 31%. En outre, le taux des entrées pour chacun des trois groupes d'âge les plus jeunes est à son niveau le plus élevé depuis le début de la mesure. Dans l'industrie, la construction, le commerce et les autres services, on observe une légère augmentation du taux des entrées au cours de la période 2020-2021. Mais c'est la hausse marquée dans le secteur de l'horeca et des services administratifs et de soutien qui peut expliquer l'amélioration de l'adéquation entre les jeunes et le marché du travail.

Figure 3.2 Évolution du taux des entrées chez les jeunes (% , 2006-2021*)

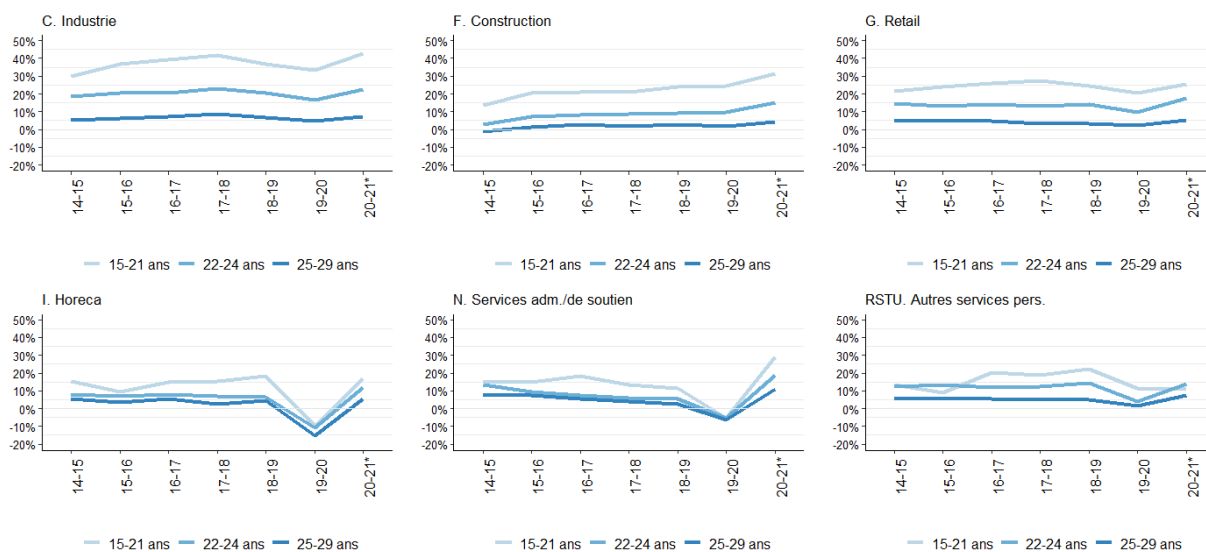


* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

8 Pour calculer le taux d'entrées sur le marché du travail, on commence par diviser le nombre d'entrants sur le marché du travail dans un groupe d'âge donné entre le début et la fin d'une période annuelle par l'occupation moyenne sur la période considérée pour le groupe d'âge concerné. Le taux des sorties du marché du travail est calculé de manière analogue. En calculant la différence entre les deux taux, l'effet des travailleurs qui changent d'emploi (calculés aussi bien au niveau des entrées que des sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les entrées ou les sorties vers ou en provenance du marché du travail (emploi salarié comme proxy).

Figure 3.3 Évolution du taux des entrées dans certains secteurs (% , 2014-2021*)

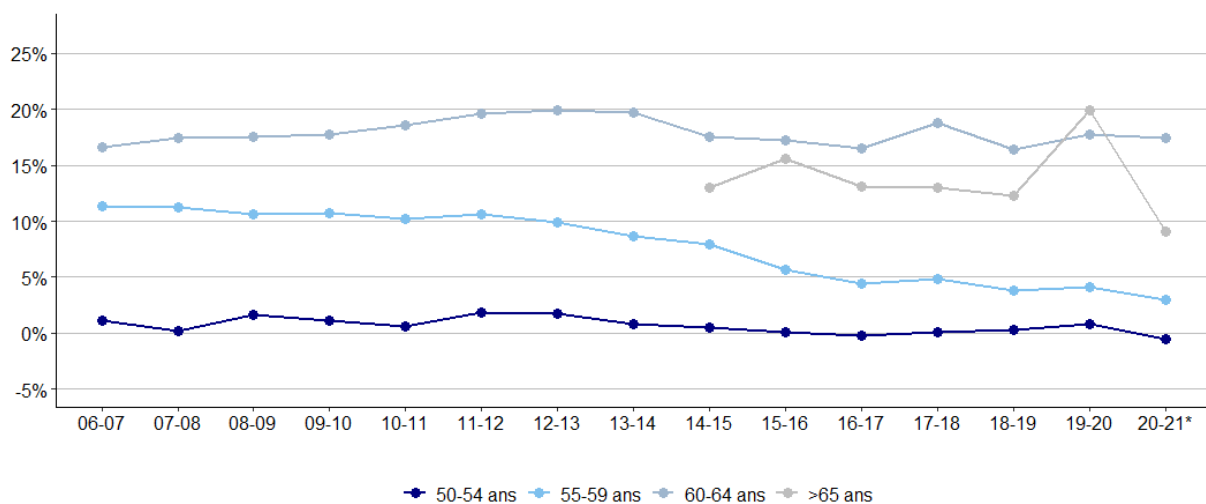


* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

En ce qui concerne les travailleurs plus âgés (figure 3.4), nous parlons d'un taux des sorties du marché du travail, puisque les sorties de ce groupe dépassent l'ensemble des recrutements. Le taux des sorties chez les 50-64 ans affiche encore une légère augmentation sur la période 2019-2020, tandis qu'une forte hausse est observée chez les plus de 65 ans. La période 2020-2021 présente l'image inverse. Le taux des sorties pour le groupe des 50-64 ans a légèrement baissé. En revanche, le taux des sorties des plus de 65 ans - un groupe avec une présence limitée sur le marché du travail - est en forte baisse, passant de 20% en 2019-2020 à 9% en 2020-2021. Nous verrons au paragraphe 3.2 que l'offre de flexi-jobs (ceux qui relèvent du régime dit spécial) augmente à nouveau de manière significative au cours de la période 2020-2021. Les plus de 65 ans ont la possibilité d'exercer un flexi-job pendant leur retraite. D'une part, l'augmentation de l'offre de flexi-jobs entraîne une forte augmentation des entrées de personnes de plus de 65 ans dans ce type d'emplois (+58%). D'autre part, nous constatons également une diminution des sorties de ces flexi-jobs dans cette tranche d'âge (-33%). Ces deux facteurs peuvent donc expliquer la plus faible sortie nette des plus de 65 ans du marché du travail.

Figure 3.4 Évolution du taux des sorties des personnes âgées (% , 2006-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

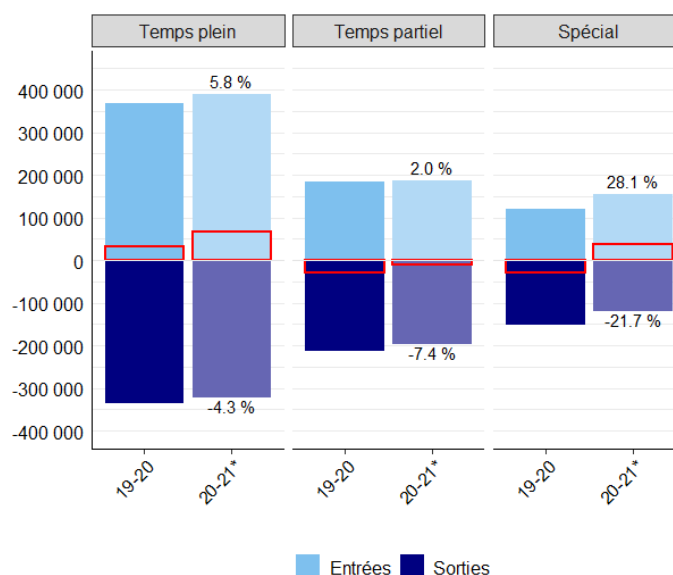
3.2 Dynamique des travailleurs par régime

En ce qui concerne le régime de travail, nous distinguons trois catégories dans la figure 3.6: temps plein, temps partiel et emplois à régime spécial. Ce ‘régime de travail spécial’ concerne les travailleurs ayant des contrats très courts et/ou irréguliers (travail intérimaire, travail saisonnier, travail occasionnel dans l’agriculture, l’horticulture et l’horeca), y compris les flexi-jobs.

Nous observons en 2020-2021 une augmentation des recrutements dans chacune de ces trois catégories (voir figure 3.5). Par rapport à la période de la première vague de coronavirus en 2019-2020, les entrées dans un régime à temps plein au cours de la période 2020-2021 ont augmenté de 5,8% (+21 438 recrutements), les entrées dans le régime à temps partiel de 2,0% (+ 3 636 recrutements). L’augmentation dans les emplois à caractère spécial et de courte durée est plus prononcée: les entrées dans cette catégorie s’élèvent à 28,1%.⁹ Les sorties ont diminué pour les trois catégories, avec une forte baisse pour les emplois à caractère spécial et de courte durée. Dans cette dernière catégorie, la baisse est de 22%, soit 32 975 sorties.¹⁰ Alors qu’en 2019-2020, l’évolution nette était encore négative, on constate aujourd’hui qu’en fin de compte, il y a plus de travailleurs qui entrent que de travailleurs qui sortent dans des emplois à caractère spécial et de courte durée et l’évolution nette est donc positive.

La figure 3.6 montre la dynamique des travailleurs dans la catégorie des flexi-jobs, et ce dans le commerce de détail, l’horeca et les services administratifs et de soutien. Ici aussi, on peut clairement voir la forte augmentation de la demande de travail. Les entrées dans un flexi-job dans le commerce de détail, l’horeca et les services administratifs et de soutien augmentent respectivement de 38%, 56% et 67% par rapport à la période précédente 2019-2020. De même, en 2020-2021, il a été moins souvent mis fin à des relations de travail existantes. Toutefois, cela ne s’applique pas au commerce de détail, où l’on constate une augmentation de 18% des sorties de travailleurs exerçant un flexi-job.

Figure 3.5 Dynamique des travailleurs par régime (#, 2019-2021*)



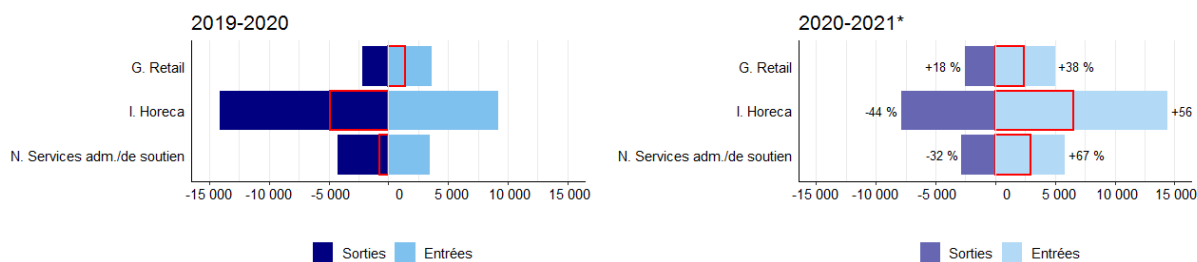
* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

⁹ Dans la catégorie distincte des ‘flexi-jobs’, l’augmentation relative des entrées est encore plus prononcée, de quelque 53%.

¹⁰ Dans la catégorie distincte des ‘flexi-jobs’, la baisse relative des sorties est plus prononcée, de quelque 34%.

Figure 3.6 Dynamique des travailleurs au sein du groupe des contrats 'Flexi spéciaux' (#, 2019-2021*)

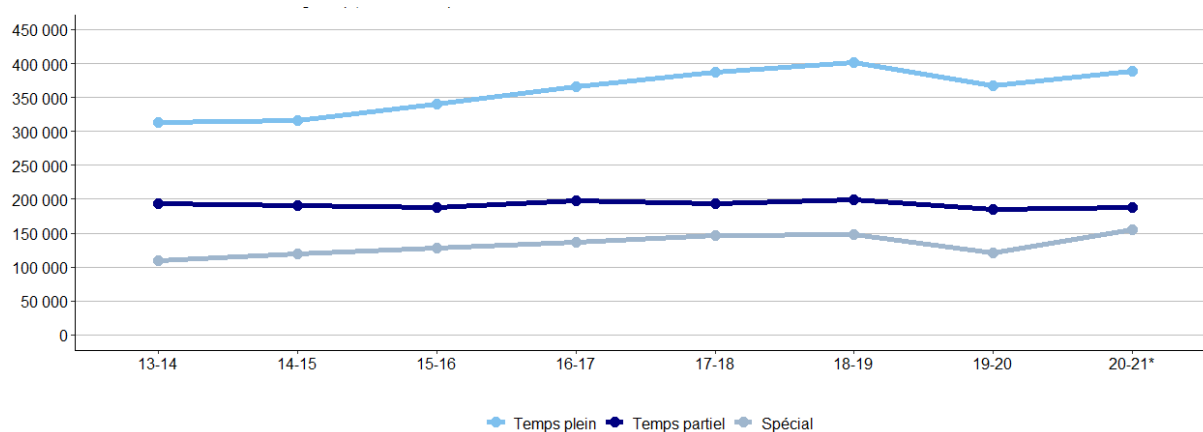


* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Enfin, nous examinons l'évolution à long terme des recrutements par régime de travail dans la figure 3.7. Depuis 2013-14, nous observons une forte augmentation du nombre de recrutements dans un régime à temps plein, jusqu'en 2019-2020. Le déclenchement de la pandémie de coronavirus au deuxième trimestre de 2020 fait baisser le nombre de recrutements dans un régime à temps plein d'environ 8,7%. Un an après la première vague de coronavirus, nous observons une nouvelle augmentation, mais le nombre de recrutements dans un régime à temps plein est toujours inférieur de quelque 3,3% au niveau pré-corona de 2018-2019. Les entrées dans un régime à temps partiel connaissent une évolution plus stable. La première vague de coronavirus fait chuter le nombre de recrutements dans un régime à temps partiel d'environ 7,5%. En 2020-2021, les recrutements dans un emploi à temps partiel se redressent, mais le niveau pré-corona n'est pas encore atteint non plus; il est encore trop bas d'environ 5,5%. Les entrées dans les emplois à horaires irréguliers et flexibles augmentent jusqu'en 2019-2020. La première vague de coronavirus fait également chuter les entrées dans ces emplois, d'environ 18%. Un an après cette première vague, on observe une forte reprise pour ce type d'emplois également. Par ailleurs, la catégorie des emplois spéciaux et flexibles est la seule pour laquelle les entrées en 2020-2021 sont plus élevées par rapport au niveau pré-corona de 2018-2019, de quelque 5%.

Figure 3.7 Évolution des entrées selon le régime de travail (#, 2013-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

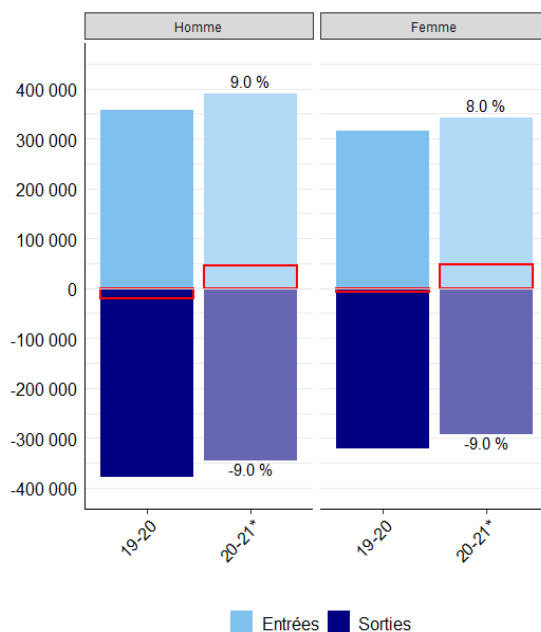
3.3 Dynamique des travailleurs selon le sexe

Enfin, nous considérons la dynamique des travailleurs par sexe dans la figure 3.8. D'une manière globale, il ne semble pas y avoir de failles majeures ici. Les recrutements pour les deux groupes ont augmenté de 9% et de 8% en 2020-2021. Malgré cette augmentation, les entrées, tant pour les

hommes que pour les femmes, restent toujours inférieures au niveau pré-corona de 2018-2019, de quelque 2%. Les sorties pour les hommes et les femmes se replient d'environ 9% en 2020-2021 et sont respectivement de 8% et 9% inférieures au niveau pré-corona de 2018-2019.

Il est vrai qu'il existe ici aussi des différences sectorielles, mais elles s'annulent (voir le tableau b1.3 en annexe pour un aperçu par secteur principal). Par exemple, en 2020-2021, les services administratifs et de soutien et le secteur de l'enseignement affichent une plus forte augmentation des entrées pour les hommes (resp. +22% et +36%) que pour les femmes (resp. +16% et +29%). D'autres secteurs affichent une plus forte augmentation des entrées parmi les travailleurs féminins, comme le secteur des arts, des spectacles et des loisirs où les entrées de femmes (hommes) augmentent de 8% (1%). D'autres secteurs encore affichent une augmentation similaire des entrées de travailleurs masculins et féminins, comme l'industrie ou le secteur de l'horeca. Nous observons également des différences entre les secteurs en ce qui concerne les sorties. Dans le secteur de commerce de détail et de la finance, la baisse des sorties est plus marquée pour les femmes (resp. -15% et -13%) que pour les hommes (resp. -12% et -7%). Dans le secteur de la santé, c'est l'inverse qui se produit: la diminution des sorties pour les femmes (8%) est plus faible que pour les hommes (12%).

Figure 3.8 Dynamique des travailleurs par sexe (#, 2019-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3.4 Position des mouvements d'entrées et de sorties

3.4.1 Niveau fédéral

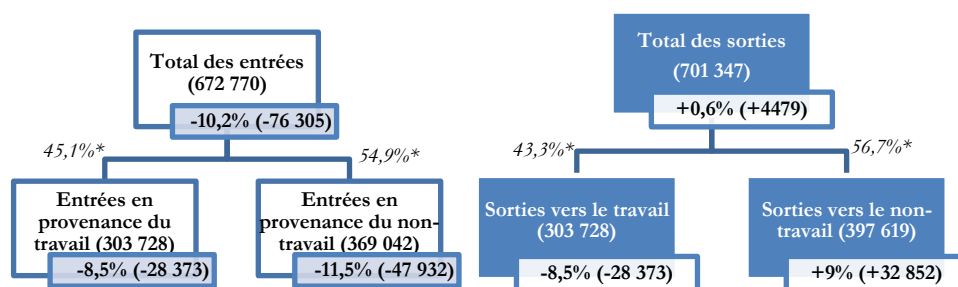
Le total des entrées est la somme de deux flux partiels: un flux 'en provenance du travail' et un flux 'en provenance du non-travail'. Il en va de même pour les sorties, qui se composent d'un flux 'vers un autre travail' et d'un flux 'vers un non-travail'. Le 'travail' fait référence à l'emploi salarié. Le 'non-travail' désigne les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants ou les inactifs (c.-à.-d. les personnes qui deviennent inactives en optant pour une retraite (anticipée) ou un retrait (temporaire)).

dans l'inactivité. Dans cette section, nous examinons comment ces flux ont évolué au cours de la période de la première vague de coronavirus (2019-2020) par rapport à la période avant corona (2018-2019); et un an après (2020-2021).

La figure 3.9 montre l'importance des flux en 2019-2020, pendant la première vague de coronavirus, et les changements relatifs par rapport à la période pré-corona (2018-2019). En ce qui concerne les entrées issues du non-travail, nous observons une forte baisse de 11,5%, soit 47 932 recrutements, pendant la première vague de coronavirus. Nous avons appris précédemment, grâce au Dynam Corona Flash n° 8, que cette baisse des recrutements s'accompagne de sorties moins nombreuses du chômage, (i.e. d'entrées provenant du non-travail) (Struyven et al., 2021). Les entrées issues du travail ont également diminué, mais de façon un peu moins marquée, d'environ 8,5%, soit 28 373 sorties. Moins de travailleurs qu'auparavant ont changé d'emploi pendant cette période de crise.

Par rapport à la période 2018-2019, les sorties vers le non-travail ont fortement augmenté, d'environ 9%, soit 32 852 sorties. Plus de personnes qu'avant la crise du coronavirus deviennent donc des demandeurs d'emplois, des travailleurs indépendants, ou deviennent inactives. En revanche, les sorties vers un autre emploi (transition d'un emploi à l'autre) ont diminué de 8,5%, soit de quelque 28 373 sorties. Il semble donc que la première vague de coronavirus ait incité moins de personnes à décider de changer d'emploi, ou que les possibilités de changer d'emploi aient été moins nombreuses. C'est ce que montre également l'indicateur churning en baisse pendant la période 2019-2020 (section 1.3.1).

Figure 3.9 Mouvements d'entrées et de sorties de/vers le travail et le non-travail pendant la première vague de coronavirus (#, 2019.2-2020.2)



* Proportion des sorties du travail et du non-travail dans le total des entrées et proportion des sorties vers travail et non-travail dans le total des sorties.

Bron © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

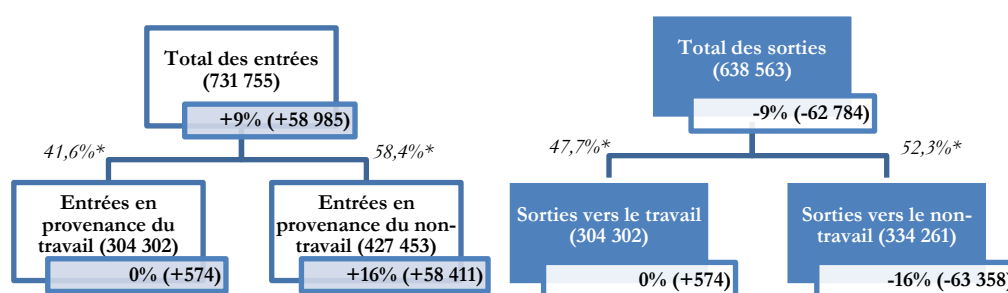
La figure 3.10 compare les deux flux partiels pour la période 2020-2021 avec la période de la première vague de coronavirus (2019-2020). Par rapport à la période (de crise) précédente), les entrées provenant du non-travail ont fortement augmenté, d'environ 16% (soit +58 411 sorties), en 2020-2021. Cette évolution est peut-être liée à la forte reprise des formes d'emploi flexibles, comme les emplois intérimaires. Le flux partiel entrées provenant du travail est resté constant. En d'autres termes, le churning reste à un niveau faible.

Alors que lors de la première vague en 2019-2020, les sorties vers le non-travail avaient fortement augmenté, ce flux partiel connaît une forte baisse, d'environ 16% (soit -63 358 sorties), en 2020-2021. Les travailleurs sont moins nombreux que pendant la crise à se retrouver en inactivité (ou à exercer une activité indépendante). En revanche, les sorties vers le travail - comme les entrées en provenance du travail - restent pratiquement constantes par rapport à la première vague, c'est-à-dire qu'elles se

maintiennent à un faible niveau. Pendant la première vague de coronavirus, moins de personnes ont changé d'emploi et cela s'est poursuivi en 2020-2021.

Pendant la période 2019-2020, les entrées en provenance du non-travail connaissent une diminution. En 2019-2020, environ 55% de toutes les personnes qui commencent un nouvel emploi provenait d'une situation de non-travail. Un an après cette première vague corona (2020-2021), on voit une forte augmentation des entrées en provenance du non-travail et le ratio augmente à 58%. Pendant la première vague corona, les sorties vers le non-travail connaissent une augmentation. Environ 57% de toutes les sorties est vers une situation de non-travail. Un an après cette première vague les sorties vers le non-travail diminuent et en 2020-2021, le ratio des sorties vers le 'non-travail' dans le total des sorties diminue à environ 52%.

Figure 3.10 Mouvements d'entrées et de sorties de/vers le travail et le non-travail un an après la première vague de coronavirus (#, 2020.2-2021.2)



* Proportion des sorties du travail et du non-travail dans le total des entrées et proportion des sorties vers travail et non-travail dans le total des sorties.

Bron © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

3.4.2 Niveau régional

Les entrées issues du travail du non-travail et les mouvements de sorties vers le travail ou le non-travail, connaissent-ils une évolution similaire dans les trois Régions? La mise à jour Dynam-Reg pour 2019-2020 ne comprend pas d'informations permettant la distinction travail/non-travail sur la base de la répartition géographique par lieu d'occupation. En utilisant les données au lieu de résidence des salariés, nous essayons d'avoir un premier aperçu de la dynamique régionale. Pour chaque Région, nous comparons à nouveau l'évolution des entrées issues du travail/non-travail et des sorties vers le travail/non-travail pendant la période de la première vague de la pandémie (2019-2020) par rapport à la période avant corona (2018-2019); et un an plus tard (2020-2021).

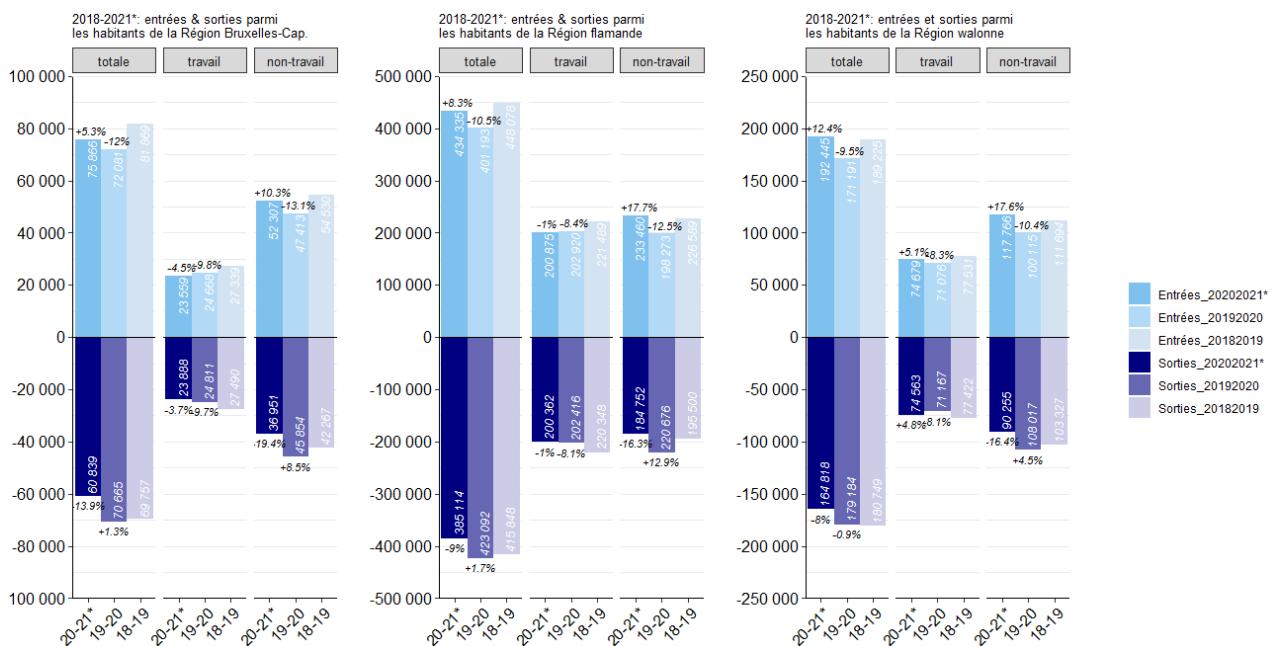
Pour les habitants des Régions de Bruxelles-Capitale, flamande et wallonne, les entrées issues du travail/non-travail et les mouvements de sorties vers le travail/non-travail suivent largement l'évolution générale, comme décrit ci-dessus dans la section 3.4.1. Par rapport à la période pré-corona, les entrées issues du travail ou du non-travail diminuent pendant la période 2019-2020, avec une baisse relativement plus forte de l'afflux de non-travail (figure 3.11). Les sorties vers un autre travail diminuent, tandis que les sorties vers le non-travail connaissent une augmentation. Dans les trois Régions, les habitants changent donc moins souvent d'un emploi à l'autre pendant la première vague corona, et en plus, ils se trouvent plus souvent dans le non-travail. Relativement, les résidents de la Région wallonne ont été moins durement touchés par la première vague corona: par rapport à la période avant corona les sorties vers le non-travail augmentent de 4,5% en Région wallonne, ce pourcentage est plus élevé à Bruxelles et dans la Région flamande (respectivement 8,5% et 12,9%). Les entrées issues du travail ou du non-travail baissent aussi moins fortement chez les habitants de la

Région wallonne (-10,4% et -6,3% contre -12,5% et -8,4% dans la Région flamande, et contre -13,1% et -9,8% à Bruxelles).

Un an après la première vague corona, en 2020-2021, les entrées issues du travail/non-travail et les sorties vers le travail/non-travail des habitants des trois régions suivent à nouveau l'évolution générale: par rapport à la période de la première vague corona, les entrées issues du non-travail en 2020-2021 ont considérablement augmenté. Environ 10,3% de plus d'habitants de la Région Bruxelles-Capitale entrent du non-travail, dans les Régions flamande et wallonne ce pourcentage est d'environ 19%. Les sorties vers le non-travail diminuent, de 19,4% dans la Région Bruxelles-Capitales et de 16% dans les Régions flamande et wallonne. En conclusion, on peut voir qu'un an après la première vague corona – au niveau régional – moins de travailleurs ont disparu de l'emploi salarié; et plus de personnes entrent dans l'emploi salarié d'une situation de non-travail (et probablement ils trouvent un emploi de courte durée/flexi-job, puisque ce type d'emploi connaissent une relance forte en 2020-2021).

Finalement, nous discutons de l'évolution des transitions régionales d'un emploi à l'autre entre 2019-2020 et 2020-2021. Au niveau fédéral, la première vague corona a fortement réduit le nombre de transitions d'un emploi à l'autre, sans reprise en 2020-2021. On peut également observer cette évolution chez les habitants de la Région flamande: après une forte baisse en 2019-2020, les entrées issues du travail/non-travail et les sorties vers le travail/non-travail restent quasiment constantes en 2020-2021, sans reprise. Parmi les habitants de la Région Bruxelles-Capitale, le nombre de transitions d'un emploi à l'autre continue de diminuer en 2020-2021, bien qu'il s'agisse d'une légère diminution. Les entrées issues du travail diminuent de 4,5%, les sorties vers un autre travail diminuent de 3,7%. En revanche, le nombre de transitions d'un emploi à l'autre dans la Région wallonne se redressent: les entrées issues du travail augmentent d'environ 5,1%, les sorties vers un autre emploi connaissent une augmentation d'environ 4,8%.

Figure 3.11 Les entrées en provenance du travail/non-travail & les sorties vers le travail/non-travail parmi les résidents de la Région Bruxelles-Capitale, de la Région flamande et de la Région wallonne (# & %, 2018-2021*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

3.4.3 Dynamique sectorielle

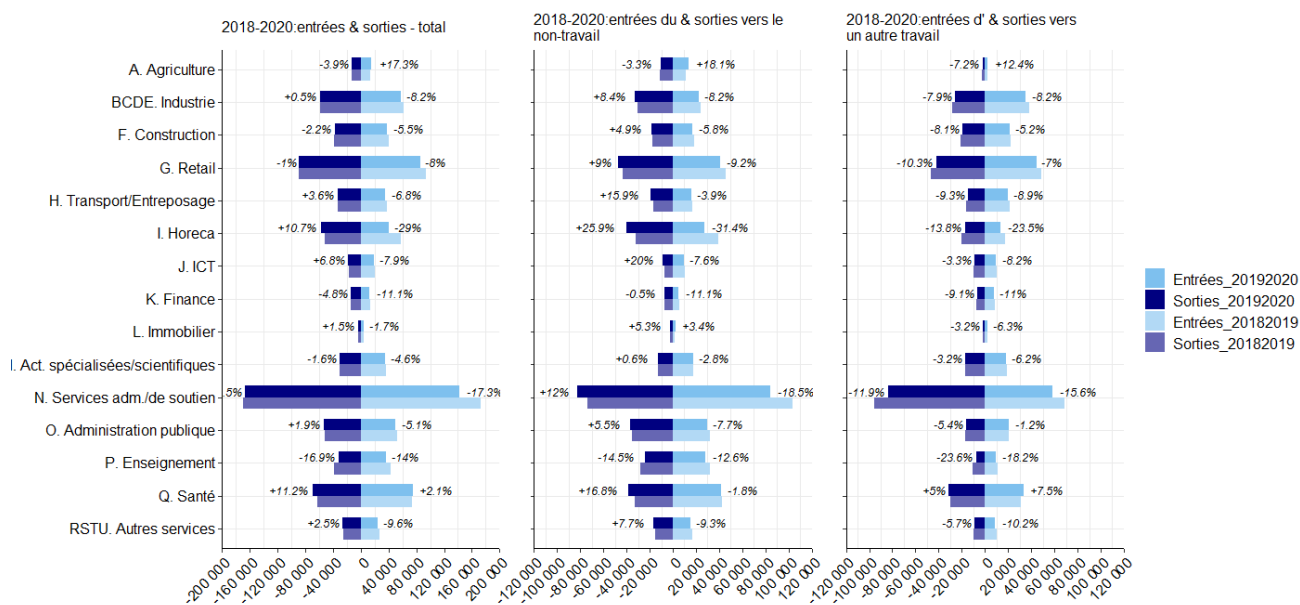
Nous pouvons nous demander si les tendances ci-dessus en 2019-2020 et 2020-2021 se produisent dans tous les secteurs, ou s'il y a certains secteurs qui influencent le tableau ci-dessus. En 2019-2020, lors de la première vague de coronavirus, nous voyons le tableau général (c'est-à-dire une augmentation des sorties vers le 'non-travail', une diminution des sorties vers le 'travail' et une diminution des entrées en provenance du 'travail' et 'non-travail') se reproduire dans plusieurs secteurs (voir la figure 3.12). Nous observons ainsi que dans l'industrie, la construction, le commerce de détail, les transports et l'entreposage, l'horeca, l'ICT, l'immobilier, les professions libérales et scientifiques, les services administratifs et de soutien, les administrations publiques et la défense et les autres services, les sorties vers le 'non-travail' augmentent en 2019-2020, tandis que les sorties vers le 'travail' diminuent. Seuls l'agriculture, le secteur financier, l'enseignement et le secteur de la santé ne suivent pas ce tableau général. En termes d'entrées, nous constatons que tous les secteurs - à l'exception de l'agriculture, de l'immobilier et du secteur de la santé - ont connu à la fois une forte diminution du flux provenant du 'non-travail' et du flux provenant du 'travail' (comme dans le tableau général). Les deux secteurs marquent le plus fortement de cette tendance générale pour la période 2019-2020 sont l'horeca et les services administratifs et de soutien. Dans l'horeca, les sorties vers une situation de non-travail augmentent d'environ 26% (soit +8 322 recrutements) pendant la première vague de coronavirus, tandis que les sorties vers un autre emploi diminuent de 14% (-2 750 sorties). Dans les services administratifs et de soutien, les sorties vers le non-travail augmentent de 12% (+ 8 785 sorties), les sorties vers le travail diminuent de 12% (-11 290 sorties). Dans le secteur des services administratifs et de soutien, le secteur du travail intérimaire a connu une augmentation de 17%, soit 8 692 sorties en termes de sorties vers le non-emploi. Les sorties vers l'emploi dans le secteur du travail intérimaire ont diminué de 14%, soit 10 300 sorties. Ce sont donc en particulier l'horeca et le secteur du travail intérimaire qui sont à l'origine du déclin des transitions travail-travail.

En 2020-2021, nous observons un schéma similaire: plusieurs secteurs suivent le tableau général (c'est-à-dire une augmentation des entrées en provenance du 'non-travail', une diminution des sorties vers le 'non-travail' et pas de récupération des transitions d'un emploi à l'autre, avec l'horeca et les services administratifs et de soutien comme secteurs marquants). Par exemple, la figure 3.13 montre que dans les secteurs de l'industrie, du commerce de détail, des transports et de l'entreposage, de l'horeca, des services administratifs et de soutien, des administrations publiques et de la défense, de la santé et des autres services, les entrées provenant du non-travail augmentent, tandis que les entrées provenant du travail diminuent ou évoluent à peine. En termes de sorties, nous constatons dans ces secteurs une diminution des sorties vers le non-travail, et une diminution ou seulement une modification limitée des sorties vers le 'travail'. Dans le secteur de l'horeca, les entrées provenant du 'non-travail' augmentent d'environ 22% (+5 945), tandis que les entrées provenant du travail diminuent de 18% (-2 420). Les sorties de l'horeca vers le non-travail ont fortement diminué d'environ 40,5% (-16 382), tandis que les sorties vers le 'travail' n'ont diminué que de 8% (-1 372). Nous observons les mêmes tendances marquées dans les services administratifs et de soutien. Nous constatons qu'un certain nombre de secteurs ne suivent pas cette image générale, à savoir l'agriculture, la construction, les ICT, l'immobilier, les professions libérales et scientifiques et le secteur de l'enseignement. Dans ces secteurs, nous constatons que tant les entrées en provenance du travail que les sorties vers le travail augmentent. Les transitions d'un emploi à l'autre sont donc en augmentation dans ces secteurs par rapport à la période 2019-2020. Dans le secteur de l'éducation, par exemple, cette augmentation est de 31,6% pour les entrées en provenance d'un autre emploi et de 27% dans les sorties vers un autre emploi.

Sur la base de l'analyse ci-dessus, nous pouvons conclure qu'en 2020-2021, un an après la première vague corona, les transitions d'un emploi à l'autre ne se redressent pas dans la plupart des secteurs, l'horeca et les services administratifs et de soutien en étant le moteur. D'autre part, dans un certain

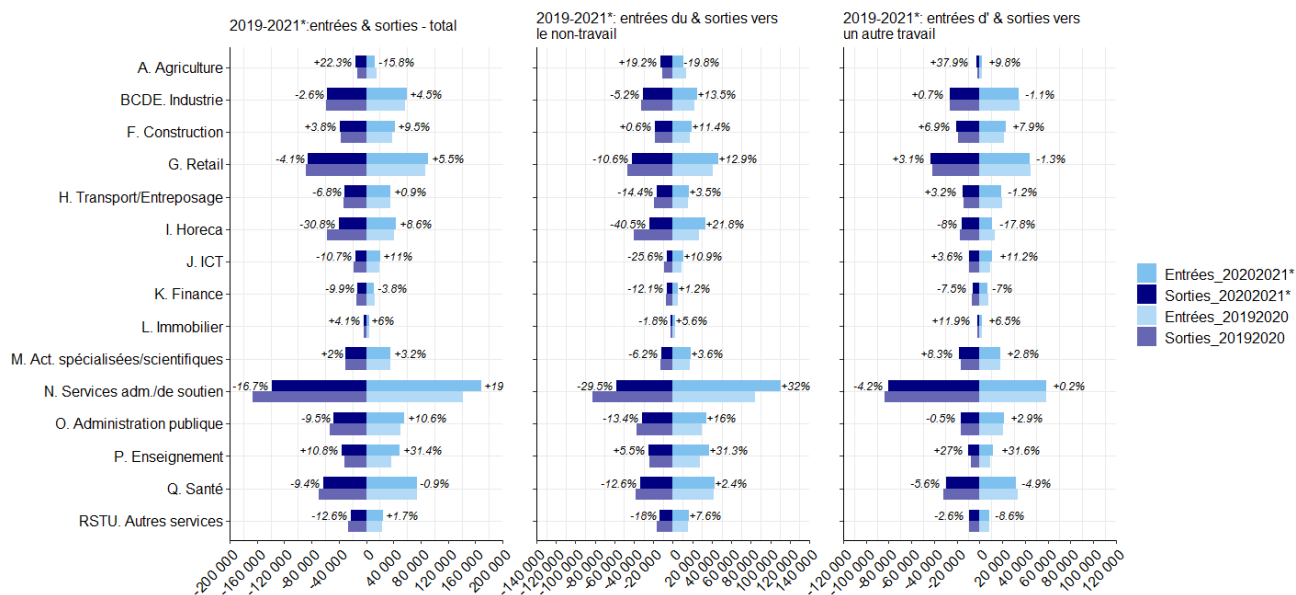
nombre de secteurs, on observe déjà une augmentation des entrées en provenance du travail et des sorties vers le travail. Dans le même temps, en 2020-2021, un plus grand nombre de personnes qui étaient en situation de ‘non-travail’ sont maintenant au travail.

Figure 3.12 Mouvements d’entrées du travail/non-travail et de sorties vers le travail et le non-travail pendant la première vague de coronavirus, par secteur (#, 2018.2-2020.2)



Bron © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Figure 3.13 Mouvements d’entrées et de sorties de/vers le travail et le non-travail un an après la première vague de coronavirus, par secteur (#, 2019.2-2021.2*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

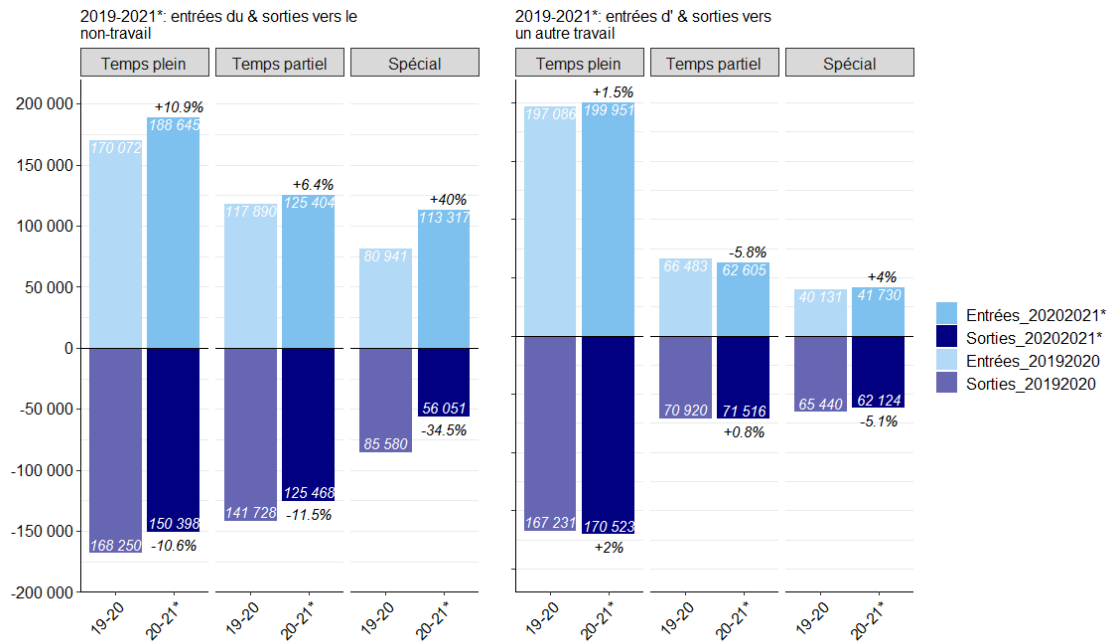
Bron © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Enfin, la figure 3.13 montre l’évolution des entrées et sorties de/vers le ‘travail’ ou le ‘non-travail’ par régime de travail. En ce qui concerne les entrées depuis le non-travail, nous constatons une forte

augmentation du nombre de recrutements dans un régime de travail spécial, d'environ 40% ou 32 376 recrutements. Les entrées depuis une situation de non-travail dans un emploi à temps plein et à temps partiel augmente également, mais la hausse est moins prononcée (11% ou 18 573 recrutements dans un régime à temps plein, 6% ou 7514 recrutements dans un régime à temps partiel). En ce qui concerne les sorties vers le non-travail, c'est pour les emplois à régime de travail spécial que la diminution est la plus forte, soit environ 34,5% ou -29 529 sorties. Si l'on examine le tableau des entrées et sorties du/vers le travail par régime de travail, les changements sont plus limités.

Sur la base de l'analyse ci-dessus, nous pouvons conclure que les personnes entrant en 2020-2021 à partir d'une position de non-travail le font principalement dans des emplois à court terme avec des horaires irréguliers. La forte augmentation de l'offre d'emplois flexibles et de courte durée contribue également à expliquer la baisse de l'indicateur churning et le faible nombre de transitions d'un emploi à l'autre. En effet, les personnes qui sont restées occupées pendant et après la première vague de coronavirus - qu'elles soient au chômage temporaire ou non - n'évolueront peut-être pas vers des emplois flexibles et de courte durée.

Figure 3.13 Mouvements d'entrée du travail/non-travail et de sortie vers le non-travail et le travail, par régime de travail (#, 2019.2-2021.2*)



* Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée.

Source © Dynam-Reg dataset, Office national de sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

annexe 1 Chiffres

Tableau b1.1 Dynamique régionale de l'emploi (# & %, 2019-2020)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	-2933	32 922	35 855	100 052	4770	102 996	4759
Région flamande	-16 476	120 273	136 749	411 923	5381	429 662	4118
Région wallonne	-9168	50 906	60 074	160 795	2288	168 689	3562
<i>Total (BE)</i>	<i>-28 577</i>	<i>204 101</i>	<i>232 678</i>	<i>672 770</i>	<i>12 439</i>	<i>701 347</i>	<i>12 439</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	-0,5%	5,2%	5,7%	15,9%	0,8%	16,4%	0,8%
Région flamande	-0,7%	5,1%	5,8%	17,4%	0,2%	18,1%	0,2%
Région wallonne	-0,9%	4,8%	5,6%	15,1%	0,2%	15,8%	0,3%
<i>Total (BE)</i>	<i>-0,7%</i>	<i>5,0%</i>	<i>5,7%</i>	<i>16,5%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,3%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tableau 1.2 Dynamique de l'emploi régional (# & %, 2018-2019)

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	5278	37 011	31 733	110 513	3910	103 864	5281
Région flamande	38 365	142 681	104 316	460 238	4422	422 672	3623
Région wallonne	8564	58 623	50 059	178 324	2606	170 332	2034
<i>Total (BE)</i>	<i>52 207</i>	<i>238 315</i>	<i>186 108</i>	<i>749 075</i>	<i>10 938</i>	<i>696 868</i>	<i>10 938</i>

Région	Évolution nette	Augmentation	Diminution	Entrées	Glissement interne vers la région	Sorties	Glissement interne hors de la région
Région de Bruxelles-Capitale	0,8%	5,9%	5,1%	17,6%	0,6%	16,6%	0,8%
Région flamande	1,6%	6,0%	4,4%	19,5%	0,2%	17,9%	0,2%
Région wallonne	0,8%	5,5%	4,7%	16,7%	0,2%	16,0%	0,2%
<i>Total (BE)</i>	<i>1,3%</i>	<i>5,9%</i>	<i>4,6%</i>	<i>18,5%</i>	<i>0,3%</i>	<i>17,2%</i>	<i>0,3%</i>

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

Tableau b1.3 Dynamique des travailleurs sectorielle par sexe (# & %, 2019-2021*)

Secteur	2019-2020		2020-2021*		% de changements	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
A	15 510	12 585	13 062	15 391	-16%	+22%
<i>Homme</i>	9 574	7 728	7 736	9 550	-19%	+24%
<i>Femme</i>	5 936	4 857	5 326	5 841	-10%	+20%
BCDE	57 213	58 716	59 789	57 185	+5%	-3%
<i>Homme</i>	41 804	43 697	43 753	42 807	+5%	-2%
<i>Femme</i>	15 409	15 019	16 036	14 378	+4%	-4%
F	38 191	37 516	41 810	38 938	+9%	+4%
<i>Homme</i>	34 291	34 271	37 586	35 506	+10%	+4%
<i>Femme</i>	3 900	3 245	4 224	3 432	+8%	6%
G	162 529	180 129	171 104	156 415	+5%	-13%
<i>Homme</i>	96 114	102 144	100 351	89 899	+4%	-12%
<i>Femme</i>	66 415	77 985	70 753	66 516	+7%	-15%
H	35 503	33 691	35 828	31 389	+1%	-7%
<i>Homme</i>	29 027	27 774	29 413	25 608	+1%	-8%
<i>Femme</i>	6 476	5 917	6 415	5 781	-1%	-2%
I	40 784	57 598	44 309	39 844	+9%	-31%
<i>Homme</i>	21 344	29 540	23 087	20 442	+8%	-31%
<i>Femme</i>	19 440	28 058	21 222	19 402	+9%	-31%
J	18 909	18 069	20 998	16 138	+11%	-11%
<i>Homme</i>	12 737	12 108	14 128	11 022	+11%	-9%
<i>Femme</i>	6 172	5 961	6 870	5 116	+11%	-14%
K	12 339	13 866	11 864	12 490	-4%	-10%
<i>Homme</i>	5 818	6 450	5 692	6 007	-2%	-7%
<i>Femme</i>	6 521	7 416	6 172	6 483	-5%	-13%
L	4 108	3 750	4 355	3 902	+6%	+4%
<i>Homme</i>	1 856	1 713	1 957	1 724	+5%	+1%
<i>Femme</i>	2 252	2 037	2 398	2 178	+6%	+7%
M	177 413	195 937	205 516	168 748	+16%	-14%
<i>Homme</i>	93 617	106 394	110 867	90 497	+18%	-15%
<i>Femme</i>	83 796	89 543	94 649	78 251	+13%	-13%
N	169 268	138 382	142 289	166 164	+19%	-17%
<i>Homme</i>	92 966	75 304	76 238	91 612	+22%	-18%
<i>Femme</i>	76 302	63 078	66 051	74 552	+16%	-15%
O	87 258	85 075	104 213	83 507	+19%	-2%
<i>Homme</i>	34 246	37 141	41 235	35 668	+20%	-4%
<i>Femme</i>	53 012	47 934	62 978	47 839	+19%	+0%
P	37 087	31 945	48 719	35 400	+31%	+11%
<i>Homme</i>	12 014	10 939	16 322	12 924	+36%	+18%
<i>Femme</i>	25 073	21 006	32 397	22 476	+29%	+7%

Secteur	2019-2020		2020-2021*		% de changements	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Q	75 146	69 760	74 486	63 168	-1%	-9%
<i>Homme</i>	17 663	16 392	16 950	13 886	-4%	-15%
<i>Femme</i>	57 483	53 368	57 536	49 282	0%	-8%
RSTU	24 154	25 944	24 558	22 681	2%	-13%
<i>Homme</i>	10 237	11 080	10 558	94 28	3%	-15%
<i>Femme</i>	13 917	14 864	14 000	13 253	1%	-11%

*Estimation sur la base de la méthode de correction simplifiée

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

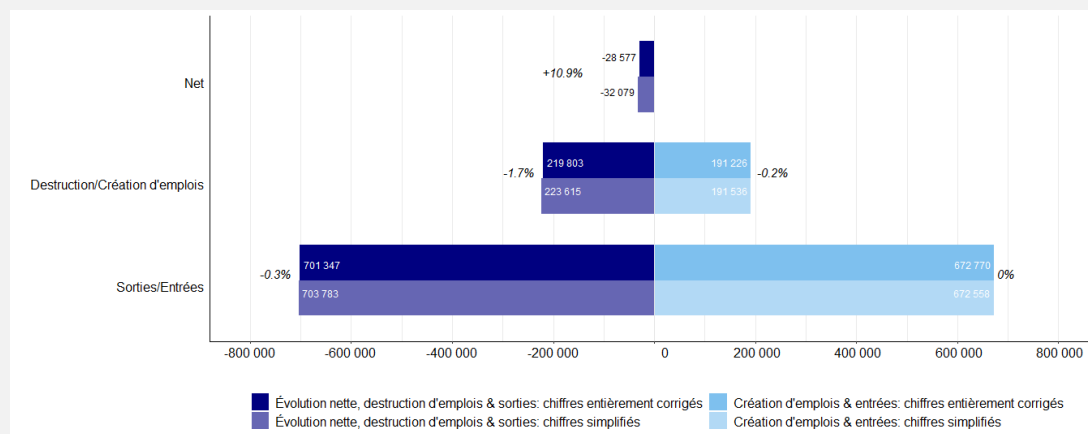
annexe 2 Impact de la méthode de correction Dynam 2019-2020

Dans le précédent Release¹, la dynamique du marché du travail de la période 2018-2019 a été comparée aux chiffres de la période 2019-2020. Les derniers chiffres pour 2019-2020 étaient une estimation indicative, destinée à donner une idée de l'impact initial de la crise du coronavirus sur le marché du travail. Ils ont été calculés en simplifiant la correction Dynam et en limitant le contrôle des entreprises sortantes.² Un an plus tard, nous élargissons l'analyse dans le présent Release à la période 2020-2021, et avons en outre un aperçu des chiffres annuels définitifs, entièrement corrigés, pour la période 2019-2020. En effectuant une comparaison approfondie entre l'estimation indicative pour l'année 2019-2020 et les chiffres définitifs, entièrement corrigés, pour cette même période, nous pouvons déterminer l'impact de la méthode de correction Dynam.

La Figure b2.1 montre que les chiffres de création d'emplois entièrement corrigés et simplifiés de 2019-2020 ne présentent pas de grandes différences. L'effet de la correction entière semble être un peu plus important pour les chiffres de destruction d'emplois, bien que la différence globale soit limitée: les chiffres de destruction d'emplois entièrement corrigés sont inférieurs de 1,7% par rapport aux chiffres corrigés simplifiés. Cela a également un effet sur l'évolution nette, qui, après correction complète, est supérieure d'environ 11%. En termes de chiffres globaux d'entrées et de sorties, l'impact de la correction complète reste également limité.

Lorsque nous comparons les taux de création et de destruction d'emplois pour certains sous-groupes, la correction complète semble également avoir une influence plus forte sur les chiffres de destruction d'emplois uniquement. Par exemple, la destruction d'emplois par les entreprises sortantes ayant plus de cinq travailleurs est fortement sous-estimée sans l'application de la correction complète, d'environ 37%. La création d'emplois par les entreprises débutantes de plus de cinq travailleurs, corrigée selon la formule simplifiée, n'est surestimée que d'environ 2%. En outre, la destruction d'emplois par les entreprises de plus de cinq employés en contraction, sans correction complète, est environ 4% trop élevée. En ce qui concerne les chiffres des entrées et des sorties pour ces sous-groupes, les chiffres avant et après correction complète ne diffèrent guère.

Figure b2.1 Chiffres entièrement corrigés et simplifiés - dynamique de l'emploi et des travailleurs pour la Belgique (# & %, 2019-2020)

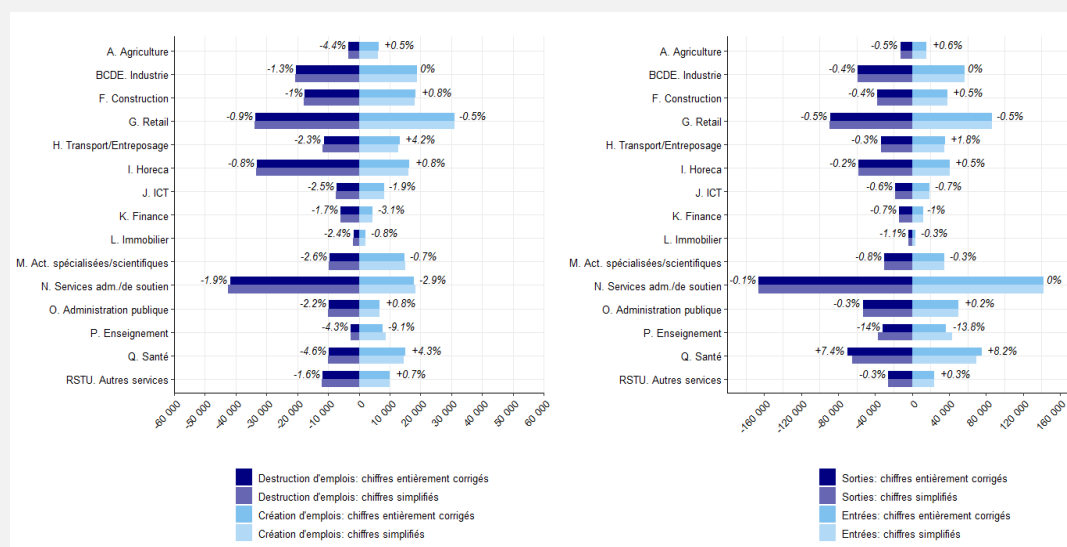


Source © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA-KU Leuven

Le graphique b2.2 montre par secteur les chiffres de création et de destruction d'emplois d'une part et les chiffres d'entrées et de sorties d'autre part, à la fois pour les chiffres entièrement corrigés (barres de couleur foncée) et pour les chiffres corrigés simplifiés (barres de couleur claire). Les pourcentages figurant à côté de chacune des barres indiquent la différence en pourcentage entre les chiffres entièrement corrigés et les chiffres corrigés simplifiés. De cette façon, nous pouvons vérifier si les différences entre les chiffres corrigés de manière complète et simplifiée se situent ou non dans des secteurs déterminés.

Les secteurs présentant les plus grandes différences en pourcentage entre les chiffres de création et de destruction d'emplois entièrement corrigés et corrigés selon la méthode simplifiée sont le secteur agricole, les transports et l'entreposage, l'enseignement et le secteur de la santé. Lorsque la correction complète est effectuée, la destruction d'emplois dans le secteur agricole est d'environ 4%, soit environ 156 emplois de moins. En ce qui concerne le secteur des transports et de l'entreposage, nous constatons qu'après correction complète, quelque 4% d'emplois supplémentaires sont créés. Toutefois, si l'on considère le sous-groupe des entreprises sortantes et que l'on exclut les entreprises de moins de 5 travailleurs, les chiffres de destruction d'emplois dans ce secteur sont frappants. En effet, 1417 emplois, soit environ 147% de plus, disparaissent après correction complète dans ce sous-groupe. Enfin, le secteur de l'enseignement et celui de la santé se distinguent. La correction de la Dynamique a ici un impact important tant du côté de la création que de la destruction d'emplois. Les taux de création et de destruction d'emplois pour le secteur de l'enseignement après correction complète sont inférieurs d'environ 9% et 4% respectivement. En ce qui concerne le secteur de la santé, après correction complète, quelque 4% d'emplois supplémentaires sont créés, tandis que les chiffres de destruction d'emplois sont inférieurs d'environ 5%. Les secteurs de l'enseignement et de la santé se distinguent également dans le graphique de droite de la Figure 1.2, qui montre les chiffres des entrées et sorties par secteur, entièrement corrigés et corrigés selon la formule simplifiée. Dans le secteur de l'enseignement, les chiffres des entrées et des sorties sont inférieurs d'environ 14% après correction complète. En termes absolus, il s'agit de 5 935 entrées et 5 221 sorties. Dans le secteur de la santé, les chiffres des entrées et des sorties avec correction complète sont plus élevés. Selon les chiffres des entrées entièrement corrigés, il y a eu 5 727 (8%) recrutements de plus et 4 781 (7%) personnes de plus dont le contrat de travail a été résilié.

Figure b2.2 Chiffres entièrement corrigés et simplifiés - dynamique de l'emploi et des travailleurs pour la Belgique (2019-2020)



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

- 1 Goesaert, T., Vandekerkhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2020). Arbeidsmarktdynamiek in België en in de gewesten: Dynam-Reg Release 2020. HIVA-KU Leuven. <https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/release201911n1>.
- 2 Les chiffres Dynam sont communiqués avec un certain retard afin de vérifier les événements et les éventuelles entreprises débutantes ou sortantes. Ainsi, nous attendons quelques trimestres pour identifier les entreprises sortantes. Si l'emploi retombe à 0, mais que le recrutement reprend au trimestre suivant, nous ne parlons pas d'employeur sortant. Pour une explication détaillée de la méthodologie Dynam, voir www.dynamstat.be.

annexe 3 Définitions et méthode

Ce release contient les chiffres annuels sur la création brute et la destruction brute d'emplois, sur les entrées et sorties des employés et sur les employeurs entrants et sortants en Belgique (et dans les trois Régions). D'autres concepts typiques de Dynam sont également mentionnés, comme churning, le taux d'entrées des jeunes et le taux de sorties des seniors. Le texte ci-dessous reprend les définitions utilisées et une brève description de la méthodologie. Pour plus de détails, consulter la page Méthodologie: dynamstat.be/méthodologie.

Unités statistiques

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

Postes de travail/emplois: le nombre d'emplois est obtenu en comptant le nombre de salariés par employeur qui étaient employés le dernier jour du trimestre.

Définitions

Création d'emplois: augmentation du nombre d'emplois dans les 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 dans les 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.

La réallocation brute totale de l'emploi: la somme des deux composantes, la création et la destruction d'emplois.

Augmentation/Diminution régionale: l'emploi dans les entreprises est reparti 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 de celle-ci, 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), ont occupé des travailleurs 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 la destruction d'emplois est le résultat net de leurs augmentations/diminutions dans les différentes Régions.

Des entrées, sorties et réallocation brute des travailleurs: 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. 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.

Churning: la dynamique des travailleurs (ou aussi les entrées et les sorties) comprend deux composantes: la dynamique des travailleurs résultant de la croissance ou de la contraction des entreprises ou des établissements (également appelée réallocation d'emplois) et celle résultant de la rotation des emplois au sein de l'offre existante (churning). Le degré de churning indique dans une certaine mesure si les travailleurs et les employeurs sont confiants de pouvoir prendre de nouveaux engagements et si les travailleurs sont enclins à quitter leur emploi actuel.

Taux: on peut aussi exprimer les définitions ci-dessus (création d'emplois, destruction d'emplois, la réallocation totale de l'emploi, entrées, sorties, réallocation nette des travailleurs, churning) par rapport au nombre moyen d'emplois au début et à la fin de la période de référence. Par exemple, un taux de création de 6% signifie que par tranche de 100 emplois existants, 6 nouveaux ont été créés.

Taux d'entrées chez les jeunes & taux de sorties chez les plus âgés: pour calculer le taux d'entrées sur le marché du travail, on commence par diviser le nombre d'entrants sur le marché du travail dans un groupe d'âge donné entre le début et la fin d'une période annuelle par l'occupation moyenne sur la période considérée pour le groupe d'âge concerné. Le taux de sorties du marché du travail est calculé de manière analogue. En calculant la différence entre les deux taux, l'effet des travailleurs qui changent d'emploi (calculés aussi bien au niveau des entrées que des sorties) est neutralisé et il ne reste plus que les entrées ou les sorties vers ou en provenance des emplois salariés. Pour les tranches d'âge jeunes, le taux d'entrées est supérieur au taux de sorties, et le taux d'entrées chez les jeunes (entrées moins sorties) est affiché. Pour les salariés plus âgés, le taux de sorties est supérieur au taux d'entrées, et le taux de sorties (sorties moins entrées) est indiqué.

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 employeur entrant. 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.

Un employeur en expansion: est un employeur dont le nombre d'emplois augmente durant la période déterminée, exception faite des entrepreneurs entrants. Les employeurs en expansion sont donc tous les employeurs qui créent des emplois et qui proposent aussi bien des emplois au début (le 30 juin de l'année t-1) qu'à la fin de la période (le 30 juin de l'année t).

Un employeur en contraction: est un employeur dont le nombre d'emplois diminue durant la période déterminée, exception faite des entrepreneurs sortants. Les employeurs en contraction sont donc tous les employeurs qui suppriment des emplois et qui proposent aussi bien des emplois au début (le 30 juin de l'année t-1) qu'à la fin de la période (le 30 juin de l'année t).

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.
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1999). Gross job flows. Handbook of labor economics, 3, 2711-2805.